



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ ТЕМЕРИН

Година ММХХII–Број 5

ТЕМЕРИН 15.03.2022.

Примерак 100,00 динара

41.

На основу члана 248 и 253 Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18), члана 6 Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“, бр. 21/16, 113/17, 95/18, 86/19, 157/20, 123/21) и члана 4. став 2 Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“, бр. 38/19 и 55/20), председник општине Темерин и репрезентативни синдикат- Синдикат општинске управе (у даљем тексту : учесници) закључују :

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ОПШТИНСКУ УПРАВУ ТЕМЕРИН

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором за Општинску управу (у даљем тексту: колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Општинској управи и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

Члан 2.

Колективни уговор се непосредно примењује и обавезујући је за уговорне стране.

Овај колективни уговор важи три године од дана ступања на снагу.

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 2
--------	---	----------

Члан 3.

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

Репрезентативни синдикат, у смислу колективног уговора, јесте Синдикална организација Општинске управе, уписана у регистар синдикалних организација.

Запослени, у смислу колективног уговора, јесте лице које је у складу са законом засновало радни однос у Општинској управи.

Члан 4.

Ако Синдикат сматра да су нарушена права запослених по закону и колективном уговору, дужан је да писмено обавести Послодавца о потреби отклањања уочених повреда Закона и Колективним уговором.

Синдикат може, истовремено, у складу са писаним овлашћењем запосленог, да покрене поступак код надлежне инспекције, жалбене комисије и надлежног суда за отклањање утврђених повреда Закона и Колективног уговора.

II. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 5.

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

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, називи и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, звања у којима су радна места разврстана, потребан број извршилаца и намештеника, врста и степен образовања, радно искуство/стаж и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилником се утврђује и број извршилаца.

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

III. ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 6.

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 3
--------	---	----------

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, колективним уговором и другим општим актима послодавца.

Члан 7.

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

Члан 8.

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. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 9.

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 оспособљавања и 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 упути 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 оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

Члан 10.

Запослени који стекне додатно образовање, може бити распоређен, односно постављен на упражњено радно место за које испуњава услове за обављање послова радног места у складу са Правилником.

Запослени, који је од стране и о трошку Послодавца, у складу са програмом стручног оспособљавања и усавршавања запослених, упућен на стручно оспособљавање и усавршавање, а који у року од годину дана од дана оспособљавања и усавршавања не буде распоређен на непопуњено радно место, нема обавезу да остане у радном односу код послодавца, нити да

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 4
--------	---	----------

надокнади трошкове стручног оспособљавања и усавршавања, осим ако законом није другачије утврђено.

V. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 11.

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

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 12.

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

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

Изузетно од става 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 таде не краћем од 48 часова унапред.

Непосредни руководилац мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена.

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

3. Скраћено радно време

Члан 13.

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

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 5
--------	---	----------

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

1. Одмор у току дневног рада

Члан 14.

Запослени који ради пуно радно време, има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

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

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

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

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

1. Мерила за утврђивање годишњег одмора

Члан 15.

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

1) По основу доприноса на раду:

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

2) По основу стручне спреме:

(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

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 6
--------	---	----------

академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године - за 5 радних дана,

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

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

3) По основу година рада проведених у радном односу:

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

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

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

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

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

4) По основу услова рада:

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

(2) за рад на радном месту на којима 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.

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 7
--------	---	----------

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

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

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

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

2. Накнада штете

Члан 16.

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 неискоришћеног годишњег одмора.

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

3. Плаћено одсуство

Члан 17.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 1) порођај супруге или усвојење детета - 7 радних дана;
- 2) порођај другог члана уже породице - 2 радна дана;
- 3) полагање стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен - 7 радних дана;
- 4) ступање у брак запосленог - 7 радних дана;

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 8
--------	---	----------

5) ступање у брак детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу - 3 радна дана;

6) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе - 4 радна дана;

7) селидбе - 3 радна дана;

8) поласка детета запосленог у први разред основне школе - 3 радна дана;

9) испраћај детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу у војску - 2 радна дана;

10) полагање испита у оквиру стручног усавршавања или 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 - 7 радних дана;

13) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви - 3 узастопна радна 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 сродника - 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 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.

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 9
--------	---	----------

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

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.

Општим актом послодавца могу да се утврде и други случајеви у којима запослени остварује право на плаћено одсуство.

4. Неплаћено одсуство

Члан 18.

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 у земљи и иностранству, који се без одсуствовања запосленог не могу извршити - до 90 радних дана;
- 4) бањског лечења запосленог- до 30 радних дана
- 5) посете сродницима који живе у иностранству- до 30 радних дана
- 6) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству - до 5 радних дана;
- 7) 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 на организацију рада код послодавца.

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

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 10
--------	---	-----------

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).

VII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Обавезе послодавца и права и обавезе запослених

Члан 19.

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, општим актима и колективним 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 19 а

Послодавац ће, у складу са расположивим финансијским средствима обезбедити периодични систематски преглед за све запослене, најмање једном у години.

Члан 20.

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

Члан 21.

Послодавац је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да предузима мере безбедности и здрављу на раду у складу са законом, подзаконским општим актима, стандардима, техничким прописима и Анексом.

Члан 22.

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 11
--------	---	-----------

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

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

Члан 23.

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

Члан 24.

Средства за спровођене утврђених мера за отклањање ризика у области безбедности и здравља на раду укључујући и средства за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор обезбеђују се у буџету јединице локалне самоуправе, у складу са законом.

2. Представници запослених и одбор

Члан 25.

Запослени код Послодавца, бирају једног или више представника за безбедност на раду.

Представници запослених бирају се према броју запослених (на сваких 20 запослених може се изабрати један представник).

Члан 26.

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Члан 27.

Представници запослених и одбор за безбедност и здравље на раду дужни су да акте, информације, податке и обавештења које добију од послодавца, а који се односе на стање безбедности и здравља на раду доставе организацији синдиката која је образована у органу покрајинске аутономије и јединицама локалне самоуправе на који се подаци односе.

Ако је представник запослених или одбор спречен да обавља своју дужност имају обавезу да о томе обавесте послодавца, који своје обавезе према представнику запослених, односно одбору извршава тако што уместо представника запослених односно одбора обавештава организацију синдиката образовану у органу јединице локалне самоуправе.

3. Осигурање запослених

Члан 28.

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 средствима

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди периодични систематски преглед за запослене, 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 своје запослене организује пензијски план у складу са Законом о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима, по основу кога би вршио уплате пензијског доприноса највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Члан 29.

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

1. Елементи за утврђивање плате

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 13
--------	---	-----------

Члан 30.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом и Анексом колективног уговора за државне органе.

Плата се утврђује на основу:

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

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

Плата се исплаћује у два или више делова.

Исплата плате у деловима врши се тако што се исплата плате по коначном обрачуну врши до петог у месецу за претходни месец, а аконтација плате до 20. у месецу за текући месец.

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

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

Ако је основна плата запосленог обрачуната по елементима у складу са законом, нижа од минималне зараде, запослени са средњом и нижом стручном спремом у јединицама локалне самоуправе, осим у граду Београду, има право на увећање основице у складу са закључком Владе по основу квалитета и резултата рада, ако је у предходној календарској години службеник оцењен најмање са оценом „ добар „, односно намештеник остварује резултате рада.

Остваривање права намештеника из става 8. овог члана, утврђује се на основу извештаја о резултатима његовог рада из члана 15. овог Уговора.

Члан 31.

Плата се прима и за време коришћења годишњег одмора и за дане државних празника за које је законом прописано да се не ради.

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 14
--------	---	-----------

Додатак за време проведено у радном односу

Члан 32.

Запослени има право на додатак на основну плату у висини од 0,4% основне плате за сваку навршену годину рада у радном односу у јавном сектору.

Додатак за рад ноћу

Члан 33.

Запослени има право на додатак на основу плату за рад од 22 сата до 6 сати наредног дана (рад ноћу).

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

Додатак за рад на дан празника који није радни дан

Члан 34.

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

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

Додатак за прековремени рад

Члан 35.

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%.

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

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

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

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 15
--------	---	-----------

Додатак за рад на терену

Члан 36.

Запослени има право на накнаду трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак) која износи 3% просечне месечне зараде у Републици Србији, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

Додатак за додатно оптерећење на раду

Члан 36а.

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.

3. Накнада плате

Члан 37.

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

1. коришћења годишњег одмора

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 16
--------	---	-----------

2. плаћеног одсуства
3. стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца
4. учешће на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима на које је упућен од стране послодавца или синдиката
5. одлазак на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца
6. за одбијене послове ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера на безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

Члан 38.

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 у случајевима из става 1. овог члана не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

Накнада плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад, породилшког одсуства и одсуства ради неге детета или других разлога предвиђених законом исплаћује се истовремено са исплатом плате запосленима код Послодавца.

4. Накнада трошкова

Члан 39.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада. у новцу, до висине цене превозне карте јавног превоза на дневном нивоу.

Накнада трошкова у случају из става 2. овог члана признаје се само за дане проведене на раду.

Запослени даје писану изјаву о коришћењу права из овог члана. Ова изјава садржи личне податке запосленог.

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 17
--------	---	-----------

Запослени је одговоран за тачност података из изјаве и у обавези је да пријави сваку промену која се односи на остваривање права у року од осам дана од дана настанка промене.

У случају да се утврди да је запослени остварио накнаду трошкова на основу неистинитих података у пријави, Послодавац има право да тражи повраћај исплаћеног новца.

Члан 39а.

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

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

Члан 40.

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

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

Уколико се смртни случај десио на територији Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, па је потребно извршити превоз ради сахране у место пребивалишта, породица остварује право на накнаду трошкова транспорта.

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

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

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

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 18
--------	---	-----------

Члан 40[а]

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга из члана 40 став 1. овог колективног уговора, у случају смрти члана уже породице, уколико то право није остварено по другом основу.

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

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

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

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

5. Новчана и друга примања

Члан 41.

Послодавац је дужан да запосленом који одлази у пензију исплати отпремнину у висини 125% од плате коју би остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што она не може бити нижа од две просечне зараде у Републици Србији, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

Члан 42.

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

Члан 43.

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 уредбе којом се утврђују накнаде трошкова и отпремнине државних службеника и намештеника, до доношења акта којим ће се уредити права запослених у органима локалне самоуправе.

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 19
--------	---	-----------

Члан 44.

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.

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 45.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде без доприноса и пореза 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, и то:

1. За 10 година рада у радном односу – у висини просечне зараде без пореза и доприноса, увећане за 30%
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.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу код Послодавца,

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 20
--------	---	-----------

без обзира на то у ком органу јединице 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 претходног Послодавца.

Јубиларна награда се исплаћује на дан стицања права.

Солидарна помоћ запосленима

Члан 46 .

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице, као и медицинско техничка помагала ;
- 6) помоћ члановима уже породице, односно малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог и запосленом са случај смрти члана уже породице;
- 7) месечну стипендију током редовног школовања, а најкасније до навршене 26-е године живота, за децу запосленог који изгуби живот – до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике у току једне године, а уколико деца бораве у предшколској установи послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи.
- 8) уништења или оштећења имовине насталих услед елементарних и других ванредних догађаја или околности до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
- 9) рођења детета запосленог у висини просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.
- 10) помоћ запосленима за вантелесну оплодњу- највише до три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације.

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 21
--------	---	-----------

11) Помоћ запосленом за побољшање материјалне и социјалне ситуације, једном годишње у износу до минималне зараде у Републици Србији, а у складу са расположивим финансијским средствима.

12) помоћ у поступку лечења запосленог и члана породичног домаћинства (скенер, магнетна резонанца и друга дијагностика,) уз извештај лекара специјалисте о хитности или неопходности примене, у висини од 80 % од приложеног рачуна, једном у току године. (Члановима породичног домаћинства у смислу тачке 12 овог члана сматрају се родитељи, брачни или ванбрачни партнер, деца и усвојеник запосленог).

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

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1) до 5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету Општине, а највише до висине три просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Висина помоћи у току године, у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се највише до висине две просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

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.

Члан 47.

Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда исплаћује се запосленом 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 учесници преговарају у поступку израде Закона о буџету.

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 22
--------	---	-----------

IX. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 48.

Запослени су дисциплински одговорни за повреду радних обавеза и дужности.

Лакше повреде радних обавеза и дужности јесу:

- 1) кашњење на посао три или више пута, у периоду од два узаступна месеца или шест дана у периоду од дванаест узаступних месеци, односно неоправдано одсуствовање у току радног времена или ранији одлазак са посла у истим временским оквирима;
- 2) несавесно чување службених списа или података;
- 3) неоправдан изостанак с посла један радни дан;
- 4) необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду
- 5) повреда кодекса понашања службеника која није обухваћена неком од повреда дужности из радног односа предвиђених овим или посебним законом.

Послодавац може запосленом за лакшу повреду радне обавезе и дужности, да изрекне новчану казну у складу са законом.

Теже повреде радних обавеза и дужности јесу:

- 1) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно вршење радних и других обавеза или налога претпостављеног;
- 2) незаконит рад, односно незаконита израда службене документације, нетачна или на други начин неправилна обрада исте или пропуштање радњи за које је службеник овлашћен, чиме је дошло до одговорности послодавца или настанка штете ;
- 3) злоупотреба права из радног односа- неистинито приказивање личних својстава или околности које представљају основ за коришћења права из радног односа ;
- 4) изражавање и заступање политичких опредељења за време обављања послова код послодавца,
- 5) одавање података који према посебним прописима представљају тајне податке ;
- 6) злоупотреба обавештења о сумњи у постојање корупције ;
- 7) примање поклона у вези са вршењем послова супротно одредбама овог закона, примање услуге или користи за себе или друго лице или

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 23
--------	---	-----------

коришћење рада ради утицања на остваривање сопствених права или права лица повезаних са службеником или намештеником ;

8) додатни рад који није у складу са условима одређеним овим законом ;

9) преузимање дужности директора, заменика или помоћника директора у правном лицу или повреда ограничења чланства у органима правног лица одређеног овим законом ;

10) оснивање привредног друштва, јавне службе и бављење предузетништвом ;

11) непреношење управљачких права у привредном субјекту на друго лице, недостављање података руководиоцу о лицу на које су пренета управљачка права или недостављање руководиоцу доказа о преносу управљачких права ;

12) непријављивање интереса који службеник или с њим повезано лице може имати у вези са одлуком органа у чијем доношењу учествује ;

13) незаконито располагање средствима, као и несавестан однос према средствима којима службеник, односно намештеник рукује ;

14) повреда права других службеника и намештеника ;

15) недолично, насилничко или увредљиво понашање према странкама или сарадницима ;

16) долазак на рад у алкохолисаном стању или под утицајем других опојних средстава, односно уживање алкохола или других опојних средстава у току радног времена

17) ометање странака у остваривању права и интереса ;

18) неоправдан изостанак с рада најмање два узастопна радна дана ;

19) одбијање прописаног лекарског прегледа ;

20) два пута поновљена лакша повреда дужности утврђена коначним решењем којим је изречена дисциплинска мера, у периоду од две године ;

21) ако је службеник приликом заснивања радног односа дао нетачне податке о испуњењу услова за пријем у радни однос.

Дисциплински поступак покреће послодавац, на сопствену иницијативу или на предлог лица које је непосредни руководилац службенику.

По спроведеном дисциплинском поступку послодавац доноси одлуку у форми решења, у складу са законом.

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 24
--------	---	-----------

За лакшу или тежу повреду дужности из радног односа, послодавац запосленом изриче дисциплинску меру одређену Законом.

Х. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 49.

Вишак запослених код Послодавца ће се решавати у складу са Законом и Анексом Посебног колективног уговора за државне органе.

ХИ. МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 50.

Колективним радним спором, сматра се спор поводом: закључивања, измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права запослених код Послодавца на синдикално организовање и остваривања права на штрајк.

Стране у колективном спору јесу учесници.

Члан 51.

Колективни радни спор постоји ако у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективног уговора или остваривања права запослених код Послодавца на синдикално организовање или остваривања права на штрајк учесници не могу да усагласе ставове и садржину акта који заједнички утврђују.

У случају постојања колективног радног спора свака од страна у колективном спору може предложити да се настали спор реши у поступку арбитраже.

Члан 52.

Учесници су дужни да арбитражи доставе тражену документацију и своја мишљења о правној основаности, финансијским, организационим и разлозима друге природе који онемогућавају да учесници постигну споразум и да јој пруже све техничке услове за рад.

Арбитража утврђује предлог одлуке о начину решавања насталог спора, већином гласова свих чланова, и доставља је учесницима уговора.

Ако учесници прихвате предлог одлуке арбитраже о томе потписују посебан споразум.

Даном потписивања споразума одлука арбитраже обавезује учеснике.

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 25
--------	---	-----------

Члан 53.

Ако учесници не реше колективни радни спор у поступку арбитраже могу се споразумети о томе да се настави са решавањем спора у поступку и пред лицем који су утврђени законом којим се уређује мирно решавање радних спорова.

Члан 54.

Ако, на основу аката које донесу надлежни државни органи у поступку вршења инспекцијског надзора над јединицом локалне самоуправе или у поступку одлучивања у другом степену у вези са решењима којима се одлучује о правима и дужностима запослених, репрезентативни синдикат оцени да се у Општинској управи понављају пропусти у законитом одлучивању и крше индивидуална или колективна права запослених (која по својим обележјима, обиму или учесталости понављања радњи и доношења појединачних аката којима се запосленом неосновано ускраћују права указују на постојање повреде достојанства и понижавајућег односа према запосленом) може предложити да се покрене поступак арбитраже утврђен колективним уговором.

Члан 55.

У случају постојања индивидуалног и колективног радног спора свака од страна у спору може предложити да се настали спор реши у поступку пред Републичком Агенцијом за мирно решавање радних спорова, а сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

Ако је предмет спора колективни уговор, споразум постаје саставни део колективног уговора.

Ако предмет спора није колективни уговор, споразум има снагу извршне исправе.

XII. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 56.

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

XIII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 57.

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 26
--------	---	-----------

Запослени код 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 Статутом и колективним уговором.

Члан 58.

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 59.

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.

Члан 60.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова и посредством својих унутрашњих организационих јединица обезбеди следеће услове за рад синдиката:

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 органа јединице локалне самоуправе;

2) плаћено одсуство овлашћеним представницима репрезентативних синдиката ради обављања синдикалних функција сразмерно броју чланова синдиката у складу са колективним уговором;

3) административну и техничку помоћ (употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање материјала, употребу превозних средстава);

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

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

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

7) 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 синдиката.

Послодавац и репрезентативни синдикат могу да закључе писмени споразум којим се ближе уређују начини остваривања права из овог члана.

Члан 61.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката у Општинској управи је председник.

Члан 62.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у који је учлањено најмање 50% запослених код Послодавца, за обављање његове функције обезбеди месечно 40 часова плаћеног одсуства.

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

Члан 63.

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.

Члан 64.

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

Члан 65.

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 28
--------	---	-----------

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, 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 66.

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 67.

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 исчлане из синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

XIV. ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 68.

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

Учесници образују Одбор за праћење примене колективног уговора који има три члана - једног кога именује Председник општине, једног кога именује начелник Општинске управе и једног која именују репрезентативни синдикати.

Одбор је обавезан да разматра актуелна питања везана за:

1) материјални и социјални положај запослених;

2) међусобне односе репрезентативних синдиката и послодавца;

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 29
--------	---	-----------

3) потребу измена и допуна колективног уговора;

4) праксу и мишљења у вези са применом колективног уговора.

Одбор сачињава записник о разматраним питањима из става 3. овог члана и доставља га потписницима уговора.

Одбор заузима ставове о актуелним питањима која разматра и о томе обавештава учеснике.

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

Вршење стручних и административно-техничких послова за потребе одбора наизменично обезбеђује сваки од учесника.

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 69.

Уговор у име Послодаца закључује Председник општине Темерин, Младен Зец, а у име репрезентативног синдиката закључује председник Синдикалне организације Општинске управе Темерин Ненад Љубичић .

Члан 70.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу општине Темерин“.

У Темерину , 14.03.2022. год.

Председник Синдикалне организације

Ненад Љубичић, с.р.

Председник општине Темерин

Младен Зец, с.р.

Број 5	Службени лист општине Темерин 15.03.2022.	Страна 30
--------	---	-----------

САДРЖАЈ

41.	ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ОПШТИНСКУ УПРАВУ ТЕМЕРИН	1.
-----	--	----

Издавач: Скупштина општине Темерин

Одговорни уредник: Милица Миланков, секретар Скупштине општине Темерин

Годишња претплата: 1.500,00 динара.

Жиро рачун број: 840-742351843-94

по моделу 97 63-238

Прималац: Општинска управа Темерин

Сврха дознаке: За "Службени лист општине Темерин"

Телефон број: 021/ 843-888

Штампа: Општинска управа општине Темерин