



На основу члана 144. став 1. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 70/2001 и 73/2001), Извршни одбор Скупштине Града Новог Сада, кога заступа **МИЛАН ЛЕЧИЋ** и Синдикат запослених у комунално - стамбеној делатности Новог Сада, кога заступа **БОРИС РАДОСАВЉЕВИЋ**, закључују

## **ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА КОМУНАЛНА И ДРУГА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА ГРАДА НОВОГ САДА**

### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### *Члан 1.*

Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности запослених из области радних односа у јавним комуналним и другим јавним предузећима, чији је оснивач Град Нови Сад, као и међусобни односи учесника овог колективног уговора.

#### *Члан 2.*

Послодавац, у смислу овог колективног уговора, је јавно комунално и друго јавно предузеће, чији је оснивач Град Нови Сад.

Запослени, у смислу овог колективног уговора, је лице које је у складу са законом и другим прописима засновало радни однос код послодавца из става 1. овог члана.

#### *Члан 3.*

Овај колективни уговор непосредно се примењује.

### **II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

#### *Члан 4.*

Послодавац је дужан да затражи мишљење синдиката пре доношења општег акта којим се утврђује врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

Послодавац је дужан да акт из става 1. овог члана, након доношења, достави синдикату.

### **III ОДМОР И ОДСУСТВА**

#### *Члан 5.*

Дужина годишњег одмора утврђује се запосленом у зависности од дужине стажа осигурања, услова рада, сложености послова, здравственог стања и других критеријума утврђених појединачним колективним уговором.

#### *Члан 6.*

Запосленом са 30 година пензијског стажа или 55 година живота и запосленој са 25 година пензијског стажа или 50 година живота, као и запосленом млађем од 18 година живота, утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од најмање 30 радних дана.



### **Члан 7.**

Запослени има право на плаћено одсуство до пет радних дана у току календарске године у складу са критеријумима утврђеним појединачним колективним уговором.

Број дана плаћеног одсуства у случају склапања брака, рођења детета, смрти члана породице, давања крви или ткива, и у другим изузетним случајевима утврђеним појединачним колективним уговором, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства из става 1. овог члана.

## **IV ЗАРАДА, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **Члан 8.**

Запослени има право на одговарајућу зараду, накнаду трошкова и друга примања у складу са законом и овим колективним уговором.

Зарада се састоји од:

1. зараде коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, коју чини:

- основна зарада (цена рада и коефицијент),
- део зараде по основу услова рада,
- део зараде за време проведено на раду (минули рад),
- део зараде по основу остварених резултата рада, односно радног учинка, и
- зарада по основу удела у делу добити;

2. увећане зараде по основу рада:

- у нерадне државне и верске празнике,
- дужег од редовног радног времена (прековремени рад),
- ноћу, и
- у дане недељног одмора;

3. накнаде зараде за време одсуствовања са рада, у складу са законом и овим колективним уговором.

Право на накнаду трошкова обухвата трошкове за:

- долазак и одлазак са рада, и
- службени пут у земљи;

Друга примања су:

- накнада за исхрану у току рада,
- регрес за коришћење годишњег одмора,
- отпремнина при престанку радног односа због одласка у пензију,
- у случају смрти запосленог или члана уже породице,
- јубиларна награда,
- солидарна помоћ, и
- друга примања у складу са појединачним колективним уговором;

### **1. ЗАРАДА**

***Зарада за обављени рад и време проведено на раду***

### **Члан 9.**

Зарада из члана 8. став 2. тачка 1. овог колективног уговора утврђује се на основу:

1. основне зараде, и
2. остварених резултата рада.

Основна зарада утврђује се на основу елемената за одређивање зараде, односно цене рада и коефицијената, као и времена проведеног на раду (минули рад), у складу са овим колективним уговором.



Остварени резултати рада, односно радни учинак запосленог, утврђује се на основу норматива или оцене резултата рада, у складу са критеријумима које споразумно утврђују послодавац и синдикат.

### **Члан 10.**

Елементи за одређивање основне зараде су цена рада и коефицијенти које учесници у закључивању појединачних колективних уговора утврђују за најједноставнији рад, за пуно радно време и стандардни учинак, споразумно полазећи од пословно - финансијских резултата предузећа и кретања просечних зарада запослених у привреди и ванпривреди Града.

Цена рада за најједноставнији рад из претходног става, полазећи од пословно - финансијских резултата предузећа, односно успешности пословања послодавца, може се умањити највише за 10% или увећати за 40% у односу на утврђену основицу која је узета за уговарање.

Свођење на најједноставнији рад врши се дељењем просечне бруто зараде по запосленом исплаћене у привреди и ванпривреди Града Новог Сада, са коефицијентом просечне сложености, одговорности и услова рада у привреди Републике Србије, према објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Просечном бруто зарадом исплаћеном у привреди и ванпривреди Града, сматра се просечно исплаћена бруто зарада по запосленом у претходном месецу, у односу на месец за који се врши обрачун и исплата зарада.

Учесници у закључивању појединачног колективног уговора споразумно месечно утврђују цену рада за најједноставнији рад утврђену у ст. 1, 2. и 3. овог члана.

Зараде за пуно радно време и стандардни учинак утврђују се тако што се цена рада за најједноставнији рад утврђена у ст. 1. и 3. овог члана помножи следећим коефицијентима: **Прва група**

Обухвата најједноставније послове (запослени - физички радник почетник).

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,00 - 1,35.

#### **Друга група**

Обухвата послове неквалификованог запосленог који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада, као што су послови: одржавање хигијене пословних просторија, чишћење комуналних објеката и других најједноставнијих послова из области делатности.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,20 - 1,50.

#### **Трећа група**

Обухвата послове полуквалификованог запосленог као што су: послови чишћења и прања јавних површина, изношење и депоновање отпадака, помоћни послови у производњи,

дистрибуција воде и топлоте, пружање димничарских и других сродних послова.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,44 - 1,90.

#### **Четврта група**

Обухвата средње сложене послове КВ запосленог у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката и послове руковања средствима рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,70 - 2,10.

За послове који се обављају под најтежим условима и са специфичним средствима рада у комуналној делатности као што су: руковаоци грађевинских машина, руковаоци централног грејања, инсталатери водовода и канализације и други сродни послови, утврђује се коефицијент до 2,20.

#### **Пета група**

Обухвата средње сложене и разноврсне послове средње стручне спреме везане за припрему и праћење процеса рада укључујући и административно - техничке послове.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,80 - 2,20.

За послове који се обављају у најтежим условима и са специфичним средствима рада у комуналној делатности као што су: пословођа микрорејона изношења смећа, помоћник руковоца топлане, референт интерфлоре и други сродни послови утврђује се коефицијент до 2,40.



### ***Шеста група***

Обухвата сложене послове средње стручне спреме, висококвалификованих запослених у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,20 - 2,40.

За послове који се обављају под најтежим условима, са специфичним средствима рада и руководеће послове као што су: запослени - ВКВ каналски радник, возач специјалног комуналног возила, руковаоци парних котлова и блоковских котларница у топлани, возач - кондуктер аутобуса, пословође и други сродни послови утврђује се коефицијент до 3,00.

### ***Седма група***

Обухвата сложене и специјализоване послове везане за организационо, оперативно и стручно вођење процеса рада, сложене послове на припреми, праћењу и анализирању процеса рада, послове руковођења одговарајућим деловима рада и слично.

За обављање ових послова потребна је виша школска спрема.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,40 - 3,00.

### ***Осма група***

Обухвата сложене послове високе стручне спреме као што су: послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле и руковођења процеса рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада и слично.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 3,00 - 3,80.

За најодговорније послове стручног вођења процеса рада и руковођења процеса рада као што су: главни пројектант, главни инжењер у производним погонима, главни диспечер водовода и канализације и други сродни послови утврђује се коефицијент 3,80.

### ***Девета група***

Обухвата најсложеније послове високе стручне спреме, магистерија, доктората у процесу рада комуналних делатности, као и најсложеније руководне послове као што су: шеф производног погона, погона водовода и канализационе мреже, шеф погона за производњу топлотне енергије у топлани, директор сектора, директор функционалне целине, помоћник директора и заменик директора, као и други сродни послови.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 3,80 - 4,80.

Ако се актом послодавца за обављање послова на одређеном радном месту предвиђају алтернативни захтеви стручности при утврђивању цене рада за то радно место полази се од цене утврђене и складу са ст. 1. и 3. овог члана за већи степен стручности предвиђене тим актом.

## ***Члан 11.***

За све послове руковођења закључно са замеником директора, појединачним колективним уговором могу се утврдити додатни коефицијенти од 0,10 до 2,20.

## ***Члан 12.***

Цена рада може да се повећа по основу услова рада под којима запослени ради, у следећим случајевима:

1) од 3% до 6% у случају:

- исложености прашини, буци, прљавштини или неугодним мирисима, и
- опасности од заразе или професионалних обољења;

2) од 3% до 6% у случају:

- тешких физичких напора,
- рада при ниским или високим температурама, и
- руковања штетним или отровним материјалима;

3) од 5% до 8% у случају:

- повећане опасности од повреда на раду или несрећних случајева.

Повећања цене рада по основама из става 1. овог члана одређују се за време проведено у тим условима и могу се сабирати.



Појединачним колективним уговором ће се утврдити, у складу са општим актом послодавца, која су радна места са условима рада из става 1. овог члана.

#### **Члан 13.**

Цена рада повећава се запосленом по основу временаведеног на раду (минули рад) најмање 0,4% за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем.

#### **Члан 14.**

Појединачним колективним уговором конкретно се разрађују послови код послодавца према групама послова утврђеним овим колективним уговором, с тим да они не могу бити у проценту неповољније разврстани у односу на групе послова утврђене у овом колективном уговору.

#### **Члан 15.**

Основна зарада запосленог може да се увећа за 25% или умањи за 10% у зависности од остварених резултата рада, односно радног учинка оствареног значајно изнад или испод стандардног, у складу са нормативима или оценом резултата рада, полазећи од квалитета, благовремености и обима извршеног посла, као и других критеријума утврђених појединачним колективним уговором.

#### **Члан 16.**

Запослени може да оствари зараду на име учешћа у делу добити на основу резултата пословања утврђених по годишњем обрачуна, или на основу процењених резултата пословања пре утврђивања годишњег обрачуна, а у складу са појединачним колективним уговором и одлуком надлежног органа о расподели добити.

#### **Члан 17.**

Зарада приправника износи 80% основне зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава.

#### ***Увећана зарада***

#### **Члан 18.**

Основна зарада запосленог увећава се за рад:

1. у нерадне државне и верске празнике, најмање за 110%,
2. дужи од пуног радног времена (прековремени рад), најмање за 26%,
3. ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана), најмање за 26% , и
4. у дане недељног одмора, најмање за 50%.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде запосленог по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања једнак је збиру процената по сваком од наведених основа.

#### ***Накнада зараде***

#### **Члан 19.**

Запослени има право на накнаду зараде у складу са законом, Општим колективним уговором и Посебним колективним уговором за комуналне делатности Србије (у даљем тексту: Посебан колективни уговор), и појединачним колективним уговором.



## **2. НАКНАДА ТРОШКОВА**

### **Члан 20.**

Запослени има право на накнаду трошкова за:

- 1) долазак и одлазак са рада, у складу са Општим и Посебним колективним уговором, а према критеријумима утврђеним појединачним колективним уговором, и
- 2) време проведено на службеном путу у земљи, а према критеријумима утврђеним Општим колективним уговором.

## **3. ДРУГА ПРИМАЊА**

### **Члан 21.**

Запослени има право на примања за месечну исхрану у току рада и по основу регреса за коришћење годишњег одмора.

Примања из става 1. овог члана утврђују се појединачним колективним уговором у складу са критеријумима утврђеним Општим колективним уговором.

### **Члан 22.**

Запослени има право на:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности најмање у висини утврђеној Општим колективним уговором, и
2. помоћ породици у случају смрти запосленог или члана уже породице у висини трошкова погребних услуга.

### **Члан 23.**

Послодавац може запосленом да исплати јубиларну награду за непрекидан рад код послодавца, и то за:

- 10 година радног стажа - најмање једну просечну зараду исплаћену код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде,
- 20 година радног стажа - најмање једну ипо просечну зараду исплаћену код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде, и
- 30 година радног стажа - најмање две просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде.

### **Члан 24 .**

Послодавац може запосленом да исплати награду поводом Дана предузећа, Нове године и у другим случајевима под условима и на начин утврђен појединачним колективним уговором.

### **Члан 25.**

Послодавац може запосленом да исплати једнократну солидарну помоћ у износу двоструке просечне месечне зараде код послодавца у случајевима:

1. дуже или теже болести запосленог, односно члана његове уже породице,
2. здравствене рехабилитације запосленог, и
3. наступа теже инвалидности запосленог.



Запосленом се могу платити трошкови лечења или набавке лекова или ортопедских помагала по приложеном рачуну, а највише до износа једне просечне месечне зараде код послодавца.

Појединачним колективним уговором могу се утврдити и други случајеви солидарне помоћи.

#### **Члан 26.**

Послодавац може запосленом да одобри зајам за набавку огрева, зимнице и ухбеника, под условима утврђеним Општим колективним уговором.

#### **Члан 27.**

Послодавац је дужан да све запослене осигура за случај смрти или инвалидитета, а висину премије и друге услове утврђује споразумом са организацијом синдиката.

#### **Члан 28.**

Запослени има право на стручно усавршавање и оспособљавање које је у интересу процеса рада.

Послодавац обезбеђује средства и друге услове за право из става 1. овог члана, а према критеријумима утврђеним појединачним колективним уговором.

#### **Члан 29.**

Послодавац је дужан да обезбеди средства и услове за свакодневну личну хигијену запослених који раде на пословима при чијем обављању долази до прљања, машћења и слично.

#### **Члан 30.**

Уз исплату месечне зараде запосленима послодавац обезбеђује средства за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених у износу најмање 0,15% средстава исплаћених на име зараде.

Средства из става 1. овог члана уплаћују се на посебан рачун Градског одбора синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности Новог Сада, а користе се према посебним критеријумима.

Појединачним колективним уговором може се предвидети обезбеђивање додатних средстава за намене из става 1. овог члана, која се уплаћују на посебан рачун организацији синдиката код послодавца.

#### **Члан 31.**

За време штрајка проузрокованог необезбеђивањем права по овом колективном уговору, свим запосленима који учествују у штрајку послодавац је дужан да исплати материјалну накнаду у висини цене рада из члана 10. овог колективног уговора.

## **V ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**

#### **Члан 32.**

Забрана конкуренције утврђује се за запослене из члана 2. став 2. овог колективног уговора и важи на територији Града Новог Сада, а ван територије Града на подручју на ком послодавац обавља делатност.



Појединачним колективним уговором код послодавца предвиђеће се за које послове, односно радна места може да се уговором о раду утврди забрана конкуренције.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

## **VI НАКНАДА ШТЕТЕ**

### ***Члан 33.***

Запослени који на раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету код послодавца, дужан је да штету накнади у складу са законом, Општим колективним уговором, овим колективним уговором и појединачним колективним уговором.

Појединачним колективним уговором утврдиће се: лице овлашћено за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету; рокови за покретање поступка; образовање комисије за утврђивање чињеница и околности под којима је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету; начин доношења решења послодавца којим се запослени обавезује да накнади штету или се ослобађа одговорности; као и критеријуми о начину и роковима за накнаду штете.

### ***Члан 34.***

По пријему решења о накнади штете, запослени даје писмену изјаву о томе да ли прихвата да се накнада штете изврши обуставом утврђеног износа од његове зараде.

Ако запослени не прихвати да накнади штету, покреће се поступак пред надлежним судом.

### ***Члан 35.***

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом, овим колективним уговором и појединачним колективним уговором.

Појединачним колективним уговором утврдиће се поступак утврђивања чињеница о постојању одговорности послодавца или другог запосленог код послодавца за насталу штету, као и начин утврђивања висине штете.

Ако се послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

## **VII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

### ***Члан 36.***

Приликом доношења програма решавања вишка запослених, осим мишљења репрезентативног синдиката, послодавац је дужан да прибави и сагласност оснивача.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, у случају да запослени остварује једнаке резултате у раду на истим пословима, примењиваће се, поред критеријума утврђених Општим и Посебним колективним уговором, и други критеријуми утврђени појединачним колективним уговором.

### ***Члан 37.***

У случају отказа уговора о раду услед технолошких, економских или организационих промена због којих престане потреба за обављањем одређених послова, послодавац је дужан да исплати отпремнину, и то запосленом који је провео у радном односу:

1. до 10 година - најмање у висини двоструког износа зараде,





2. од 10 до 20 година - најмање у висини троструког износа зараде,
3. од 20 до 30 година - најмање у висини четвороструког износа зараде, и
4. преко 30 година - најмање у висини петоструког износа зараде.

Отпремнина запосленог из става 1. овог члана не може бити већа од десетоструког износа зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју би запослени остварио у складу са законом и овим уговором, за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

## **VIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

### ***Члан 38.***

Појединачним колективним уговором утврдиће се поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Појединачним колективним уговором утврдиће се и састав арбитраже и поступак пред арбитражом, ако се на такав начин предвиди решавање одређених спорних питања.

### ***Члан 39.***

Послодавац ће омогућити овлашћеном синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ван предузећа да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у закључене уговоре о раду, увид у примену колективних уговора и остваривање права запосленог, под условом да захтев запосленог није решен у поступку пред органима предузећа.

### ***Члан 40.***

Запослени се у писаној форми упозорава на постојање разлога за отказ уговора о раду због непоштовања радне дисциплине и повреде радне обавезе.

Запослени има право да се, у писаној форми, изјасни о наводима из упозорења за отказ уговора о раду из става 1. овог члана, у року од пет дана од дана пријема упозорења.

## **IX РЕШАВАЊЕ СТАМБЕНИХ ПОТРЕБА**

### ***Члан 41.***

Споразумом између предузећа и синдиката, у складу са финансијским могућностима, може се образовати посебан фонд за решавање стамбених потреба запослених, чија се средства преваходно користе за обезбеђивање учешћа запосленог у добијању стамбеног кредита, у складу са прописима.

## **X УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВЉАЊУ**

### ***Члан 42.***

Представници запослених у управном и надзорном одбору код послодавца именују се у складу са законом, а на начин утврђен статутом.

### ***Члан 43.***

Запослени код послодавца могу да образују савет запослених, у складу са Посебним колективним уговором.



## **XI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

### ***Члан 44.***

Послодавац је дужан да омогући запосленим синдикално организовање, у складу са законом, Општим колективним уговором и овим колективним уговором.

Организација синдиката има право на услове рада и деловање, у складу са Општим колективним уговором.

Појединачним колективним уговором ближе се утврђују поједина права и обавезе послодавца и представника синдиката.

## **XII ОДРЕДБЕ О ШТРАЈКУ**

### ***Члан 45.***

Ако се код послодавца организује штрајк у складу са законом и другим прописима, директор је обавезан да донесе посебан акт о утврђивању минимума процеса рада за време штрајка.

Акт из става 1. овог члана, директор доноси у складу са законом и актом оснивача којим су утврђени услови и начин обављања делатности послодавца, као и минимум процеса рада за време штрајка.

### ***Члан 46.***

Послодавац појединачним актом одређује запослене који су у обавези да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада.

Запослени који је одређен да ради за време штрајка, дужан је, да обавља своје послове и извршава посебне налоге утврђене актом из става 1. овог члана.

### ***Члан 47.***

Појединачним колективним уговором ближе се утврђују посебни услови о остваривању минимума процеса рада и других права и обавеза послодавца и запослених за време штрајка.

## **XIII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА**

### ***Члан 48.***

Спорна питања у поступку закључивања, односно измена и допуна, као и у примени овог колективног уговора, решавају се мирним путем, у складу са законом, Општим и Посебним колективним уговором и овим колективним уговором.

### ***Члан 49.***

Ако настане спор у поступку закључивања, односно измена или допуна овог колективног уговора, решава се споразумом у року од 30 дана.

Ако се не постигне споразум из става 1. овог члана, учесници овог колективног уговора решавају спор у складу са Општим колективним уговором.

### ***Члан 50.***

Спорна питања у примени овог колективног уговора решава арбитража у року од 15 дана од дана настанка спора.

Арбитражу из става 1. овог члана чине по један представник оснивача и синдиката, као и један неутрални члан из реда стручњака за област која је предмет спора, кога споразумом одреде стране у спору.



Одлука арбитраже о спорном питању обавезна је за учеснике.

#### **Члан 51.**

Расправа пред арбитражом је усмена.

О јавности рада одлучује арбитража.

Арбитража ради у пуном саставу и доноси одлуку већином гласова.

Одлука се доставља у писаном облику странама у спору.

Одлука се може објавити само уз пристанак страна у спору.

Трошкове арбитражног решавања спора сноси стране у спору.

#### **Члан 52.**

Учесници овог колективног уговора образују одбор за праћење и спровођење овог колективног уговора у који одређују по два представника.

Одбор из става 1. овог члана даје тумачења и стручна мишљења о примени овог колективног уговора, а на захтев учесника овог колективног уговора даје обавезујуће тумачење.

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

#### **Члан 53.**

Овај колективни уговор је закључен на неодређено време.

Измене и допуне овог колективног уговора врше се на начин и по поступку за његово закључивање.

Предлог за измену и допуну може дати свака уговорна страна и подноси га другој уговорној страни у писаној форми.

Друга уговорна страна је дужна да се у року од 15 дана од дана подношења предлога из става 3. овог члана изјасни о предлогу.

Ако се друга уговорна страна не изјасни у року из става 4. овог члана, сматраће се да је прихватила предлог за измену и допуну овог колективног уговора.

#### **Члан 54.**

Овај колективни уговор може се отказати у случају када учесници не могу споразумно да реше одређено питање у вези примене, односно измене и допуне овог колективног уговора.

Отказ се доставља осталим учесницима у писаној форми са детаљним образложењем разлога за отказ.

У случају отказа, учесници су дужни да у року од 15 дана од дана достављања отказа из става 2. овог члана отпочну преговарање ради решавања спорног питања.

У случају отказа овај колективни уговор се примењује до решења спорног питања, а најдуже шест месеци од достављања отказа.

#### **Члан 55.**

Потписници овог колективног уговора не преузимају материјално-финансијске обавезе које настану његовом применом.

#### **Члан 56.**

Учесници појединачног колективног уговора дужни су да, у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог колективног уговора, започну преговоре за закључивање појединачног колективног уговора.



Појединачни колективни уговори закључени пре ступања на снагу овог колективног уговора, ако нису у сагласности са овим колективним уговором, морају се усагласити у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог колективног уговора.

Одредбе појединачног колективног уговора који је на снази на дан ступања на снагу овог колективног уговора које нису у супротности са овим колективним уговором примењују се до усаглашавања појединачног колективног са овим колективним уговором.

**Члан 57.**

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу Града Новог Сада".

У Новом Саду, \_\_\_\_\_

**ЗА ИЗВРШНИ ОДБОР СКУПШТИНЕ  
ГРАДА НОВОГ САДА**

**ЗА СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ У  
КОМУНАЛНО - СТАМБЕНОЈ  
ДЕЛАТНОСТИ НОВОГ САДА**

\_\_\_\_\_  
Милан Лечић

\_\_\_\_\_  
Зоран Радосављевић

