



На основу члана 246. став 1. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005 и 61/2005), Градоначелник Града Новог Сада, Маја Гојковић и Синдикат запослених у комунално - стамбеној делатности Новог Сада, кога заступа председник Зоран 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 радног 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 (у даљем тексту: предузеће), чији је оснивач Град Нови Сад (у даљем тексту: Оснивач).

Запослени, у смислу овог колективног уговора, је лице које је у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон) и другим прописима којима су уређена права, обавезе и одговорности из радног односа, засновало радни однос код послодавца из става 1. овог члана.

Члан 3.

Овај колективни уговор непосредно се примењује.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 4.

Директор је дужан да затражи мишљење синдиката пре доношења правилника о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Синдикат је дужан да своје образложено мишљење достави послодавцу у року од 10 дана.

Директор је дужан да правилник из става 1. овог члана, након доношења, достави синдикату.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 5.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, а на основу годишњег програма образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених код послодавца.



Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад. Трошкове образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених из става 1. овог члана сноси послодавац.

Годишњи програм из става 1. овог члана послодавац одмах по доношењу доставља синдикату.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 6.

Послодавац доноси одлуку о распореду радног времена.

О промени распореда радног времена запослени мора бити обавештен, на начин утврђен општим актима код послодавца, најмање седам дана пре почетка примене новог распореда.

Члан 7.

Запослени је дужан да на захтев послодавца, поред случајева утврђених законом, ради дуже од пуног радног времена у случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран, а нарочито:

1. ради извршења послова чије се трајање није могло предвидети, а чије би неизвршење проузроковало материјалну или другу штету послодавцу, Оснивачу, другом правном или физичком лицу, и

2. ради одржавања континуитета процеса рада у обављању поверених послова од стране Оснивача.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена на основу писаног или усменог налога непосредног руководиоца.

Када се са радом дужим од пуног радног времена започне на основу усменог налога непосредног руководиоца, о томе се сачињава белешка.

Послодавац је дужан да у року од 24 часа од давања налога за рад дужи од пуног радног времена, о томе донесе писану одлуку.

Колективним уговором код послодавца се могу предвидети и други случајеви рада дужег од пуног радног времена.

Члан 8.

Радно време запослених који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише до 10 часова недељно, у складу са законом, колективним уговором код послодавца и актом о процени ризика.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 9.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог, сложености послова, здравственог и социјалног стања и других критеријума утврђених колективним уговором код послодавца или уговором о раду.

Колективним уговором код послодавца утврђује се најдуже трајање годишњег одмора.



Члан 10.

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 и самохраном родитељу са дететом старости до 15 година, утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од најмање 30 радних дана.

Члан 11.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године у складу са критеријумима утврђеним колективним уговором код послодавца.

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

VI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЖИВОТА И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 12.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и колективним уговором код послодавца.

Члан 13.

Послодавац обезбеђује превентивне мере ради безбедности и заштите живота и здравља запослених на раду, као и потребна финансијска средства у складу са законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

Послодавац у складу са законом организује оспособљавање запослених за спровођење мера из става 1. овог члана.

Послодавац у складу са законом посебним писаним актом одређује лице које је одговорно за безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

Члан 14.

Послодавац у складу са законом, доноси акт о процени ризика за сва радна места и утврђује начин и мере за њихово отклањање.

Члан 15.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду за обављање послова на које је распоређен, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност за живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и заштите живота и здравља на раду на пословима на којима је распоређен, све док се те мере не обезбеде и у другим случајевима прописаним законом.

Запослени је дужан да примењује прописане мере о безбедности и заштити живота и здравља на раду и да наменски користи средства за рад и да са њима пажљиво рукује, да не би угрозио своју безбедност, као и безбедност и здравље запослених и других лица.



Члан 16.

Код послодавца се води и чува евиденција запослених у вези са радом и заштитом живота и здравља на раду, у складу са законом.

Члан 17.

Послодавац је дужан да у складу са законом и овим колективним уговором, образује Одбор за безбедност и заштиту живота и здравља на раду (у даљем тексту: Одбор).

Избор представника запослених у Одбор спроводи се на начин и по поступку утврђеном за избор представника запослених у управни и надзорни одбор код послодавца.

Начин рада представника запослених у Одбору, број чланова одбора, као и њихов однос са синдикатом, уређује се колективним уговором код послодавца.

Члан 18.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених у Одбору за време обављања функције ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 19.

Послодавац је обавезан да у складу са овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца, представницима запослених у Одбору за вршење права и функција из области безбедности и здравља на раду, обезбеди:

-да одређено време одсуствују са посла без одбитка зараде,

-одговарајућу обуку у току радног времена у предузећу или изван предузећа.

Послодавац је дужан да обезбеди потребна средства за рад и обуку представника запослених у Одбору.

Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленог осигура за случај смрти и инвалидитета.

Послодавац је дужан да осигура запосленог од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, под једнаким условима за све запослене, ради обезбеђења накнаде штете.

Пре утврђивања висине премије осигурања послодавац је дужан да прибави мишљење синдиката.

Члан 21.

Послодавац, уз исплату месечне зараде запосленима уплаћује на рачун синдиката износ од најмање 1% на масу средстава исплаћених на име зарада код послодавца за одређени месец, за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених.

Члан 22.

Послодавац може запосленима да уплаћује премију за добровољно здравствено осигурање и добровољно пензијско осигурање. Висина осигурања се одређује у складу са расположивим средствима.



VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 23.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим колективним уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Зараду у смислу става 1. овог члана, чини зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа у складу са овим колективним уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 2. овог члана сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 24.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

- основне зараде,
- дела зараде за радни учинак, и
- увећане зараде.

Члан 25.

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених правилником потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Радни учинак запосленог, утврђује се на основу норматива и стандарда или оцене резултата рада, у складу са критеријумима утврђених колективним уговором код послодавца.

Члан 26.

Елементи за обрачун и исплату основне зараде су: цена рада за најједноставнији рад и коефицијенти утврђени овим колективним уговором односно колективним уговором код послодавца.

Члан 27.

Цена рада за најједноставнији рад утврђује се месечно и износи 65% од просечне зараде у привреди Града Новог Сада, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Цена рада за најједноставнији рад из става 1. овог члана, полазећи од пословно - финансијских резултата, односно од успешности пословања предузећа може се споразумом између послодавца и репрезентативних синдиката у предузећу, умањити највише за 10% или увећати за 40%.

Члан 28.

Зараде за пуно радно време и стандардни учинак утврђују се тако што се цена рада за најједноставнији рад из члана 27. овог колективног уговора помножи следећим коефицијентима сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме који су услов за рад на одређеним пословима и то:



Прва група

Обухвата најједноставније физичке послове које обавља неквалификовани запослени.
Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,00 – 1,35.

Друга група

Обухвата послове које обавља неквалификовани запослени 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 које обавља полуквалификовани запослени као што су: послови чишћења и прања јавних површина, изношење и депоновање отпадака, помоћни послови у производњи, дистрибуција воде и топлоте, пружање димничарских услуга, послови контроле наплате паркирања и друге сродне послове.

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

Четврта група

Обухвата средње сложене послове које обавља КВ запослени 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 које обавља запослени 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 које обавља запослени са средњом стручном спремом 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 које обавља запослени у најтежим условима и са специфичним средствима рада у комуналној делатности као што су: пословођа микрорејона изношења смећа, помоћник руковаоца топлане, референт интерфлоре и други сродни послови утврђује се коефицијент до 2,40.

Шеста група

Обухвата сложене послове које обавља висококвалификовани запослени са средњом стручном спремом 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 које обавља запослени 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 које обавља запослени са вишом стручном спремом 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.

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



Осма група

Обухвата сложене послове које обавља запослени са високом стручном спремом као што су: послови стручног вођења 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 које обавља запослени са високом стручном спремом, магистратом, докторатом 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.

За све послове руковођења изузев послова директора, колективним уговором код послодавца могу се утврдити додатни коефицијенти од 0,10 до 1,20.

Члан 29.

Колективним уговором код послодавца конкретно се разрађују послови код послодавца према групама послова утврђеним овим колективним уговором, а коефицијенти запосленима се утврђују у оквиру распона предвиђених за сваку групу послова.

Члан 30.

Новчани износ основне зараде утврђује се уговором о раду за месец у којем је закључен уговор.

Уговорени новчани износ основне зараде из уговора о раду усклађује се на основу елемената из овог колективног уговора, месечно.

Члан 31.

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

1) од 3% до 6% у случају:

- изложености 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.

Колективним уговором код послодавца утврђује се, у складу са актом о процени ризика, који су послови са условима рада из става 1. овог члана.



Члан 32.

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 и стандардима или оценом резултата рада, полазећи од квалитета, благовремености и обима извршеног посла, као и других критеријума утврђених колективним уговором код послодавца.

Члан 33.

Запосленом може да се исплати зарада из дела добити остварене по годишњем обрачуну, а у складу са колективним уговором код послодавца и одлуком надлежног органа о расподели добити.

Члан 34.

Исплата зарада запослених врши најмање једном месечно, до 15-тог у месецу за претходни месец.

Послодавац, уз исплату месечне зараде запосленима, уплаћује у Фонд солидарности за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмора радника Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности Града Новог Сада, износ од најмање 0,2% на масу средстава исплаћених на име зарада.

Члан 35.

Запослени има право на увећану зараду за најмање 0,4% од основице, по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу.

Под пуном годином рада из става 1. овог члана сматра се и година стажа са увећаним трајањем.

Члан 36.

Запослени има право на увећану зараду у следећим случајевима и то:

- за рад на дан празника који је Законом предвиђен да је нерадни дан најмање 110% од основице,
- за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) и рад у сменама најмање, 26% од основице,
- за рад у дан недељног одмора најмање 50% од основице, и
- за прековремени рад најмање, 26% од основице

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.

2. НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 37.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је отпочео са одсуствовањем са рада, и то за време:

- коришћења годишњег одмора,
- државног и верског празника за који је законом прописано да се не ради,
- коришћења плаћеног одсуства у случајевима утврђеним овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца,



- привремене спречености за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу,
- одржавања трудноће,
- одсуствовања по основу давања крви и ткива,
- престанка радног односа пре истека отказног рока,
- присуствовања по основу избора: седницама Народне скупштине, Скупштине Аутономне Покрајине Војводине, Скупштине Града Новог Сада и њихових радних тела или органа, седницама органа управљања код послодавца, седницама управних одбора јавних предузећа и фондова, органа синдиката и Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности Новог Сада,
- учешћа у радно производним такмичењима и учешћа на семинарима у организацији синдиката,
- војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако законом није другачије одређено;

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини најмање 70% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је отпочео са одсуствовањем са рада, и то за време:

- обављања преквалификације, доквалификације и сваког другог облика стицања додатног знања на које је упућен од стране послодавца, односно за време чекања на обављање ових активности ако запослени не може обављати послове које је до тада обављао,
- привремене неспособности за рад до 30 дана, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада.

Члан 38.

Запослени има право на накнаду зараде у висини најмање 65% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од најмање 70% просечне зараде у претходна три месеца за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица.

3. НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 39.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају, ради доласка на рад и повратка са рада у висини цене месечне претплатне превозне карте ЈГСП "Нови Сад".

Уколико запослени, при доласку на рад и повратку са рада, користи другог превозника у јавном саобраћају, има право на пун износ цене месечне претплатне превозне карте код превозника који је најповољнији за предузеће и чији је ред вожње усклађен са радним временом запосленог.

Право на накнаду из става 1. и 2. овог члана запослени остварују куповином претплатне превозне карте или у готовини у висини цене претплатне карте.

Члан 40.

Запослени има право на накнаду трошкова за службено путовање у земљи у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Града Новог Сада.



Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места редовног запослења, ради извршења одређених службених послова по налогу послодавца или лица које је за то овлашћено.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова ноћења, превоза и других трошкова који се исплаћују у висини стварних трошкова по приложеном рачуну.

Аконтација за службени пут може да се исплати у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запосленом на службеном путу припада право на накнаду трошкова, и то:

- од 12 до 24 часа проведених на службеном путу, цела дневница;
- за време проведено на службеном путовању од 8 до 12 часова, половина дневнице.

Запослени је дужан да у року од три дана по повратку са службеног пута поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Члан 41.

Накнада трошкова за службено путовање у иностранству запосленом припада у складу са посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранству.

Члан 42.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну накнаду за исхрану у току рада у висини од најмање 20% од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Града Новог Сада, или просечне зараде у Предузећу уколико је то повољније за запосленог, у месецу који претходи месецу исплате накнаде за исхрану, а према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Члан 43.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди регрес за коришћење годишњег одмора најмање у висини просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Регрес за коришћење годишњег одмора може да се исплаћује одједном или у више месечних рата током календарске године.

4. ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 44.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

-отпремнину при одласку у пензију или престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности најмање у висини утврђеној Законом и колективним уговором код послодавца,

-помоћ породици у случају смрти запосленог, члана уже породице, родитеља запосленог или члана заједничког породичног домаћинства за којег је актом надлежног државног органа утврђена обавеза издржавања од стране запосленог, у висини трошкова погребних услуга.

-накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члан 45.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди јубиларну награду за навршених 10, 20, 30 и 40 година рада у непрекидном трајању код послодавца.



Под радом у непрекидном трајању из става 1. овог члана у смислу овог колективног уговора сматрају се и случајеви преласка у законском року из једног у друго јавно и јавнокомунално предузеће чији је оснивач Град Нови Сад.

Јубиларна награда исплаћује се у години када запослени стиче право и то:

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

Члан 46.

Послодавац може да обезбеди стипендију за децу преминулог запосленог, да одобри новогодишње пакетиће, да исплати накнаду у случају рођења детета и у другим случајевима под условима и на начин утврђен колективним уговором код послодавца.

Члан 47.

Послодавац може запосленом да исплати једнократну солидарну помоћ најмање 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.

Колективним уговором код послодавца могу се утврдити и други случајеви солидарне помоћи.

Члан 48.

Послодавац може запосленом да одобри зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника до износа двоструке просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике са роком враћања од шест месеци.

VIII. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 49.

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 које се утврди колективним уговором код послодавца у зависности од делатности послодавца.

Колективним уговором код послодавца утврђује се за које послове може да се уговором о раду утврди забрана конкуренције.

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



IX. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 50.

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, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

Колективним уговором код послодавца утврђује 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 51.

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 52.

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 колективним уговором код послодавца.

Послодавац се може ослободити одговорности за насталу штету ако докаже да штета није настала његовом кривицом.

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

X. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА И ПРЕМЕШТАЈ НА ДРУГЕ ПОСЛОВЕ

Члан 53.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада, и у другим случајевима утврђеним законом, овим колективним уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Члан 54.

Запослени може да буде привремено премештен на друге послове, који одговарају његовој стручној спреми, односно радној способности стеченој радом, ако су због потреба процеса и организације рада неодложни или се обављају непрекидно.

Запослени који је привремено премештен да обавља друге послове у складу са Законом и овим колективним уговором, има право на зараду која је за њега повољнија.

Колективним уговором код послодавца ближе се одређују послови на које запослени могу бити привремено премештени.



Члан 55.

У случају премештаја запосленог на други посао, због потреба процеса и организације рада, запослени са преко 30 година пензијског стажа или преко 55 година живота, односно запослена са преко 25 година пензијског стажа или преко 50 година живота, уколико до премештаја није дошло њиховом кривицом, као и инвалид рада са решењем надлежног органа, имају право на зараду за обављање посла са којег су премештени.

Члан 56.

У случају премештаја у друго место рада у складу са Законом, премештај се може извршити највише до 50 км у односу на седиште предузећа.

XI. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 57.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, примењиваће се, поред критеријума утврђених Законом и овим колективним уговором и други критеријуми утврђени колективним уговором код послодавца.

Утврђивање запосленог за чијим радом престаје потреба врши се на основу следећих критеријума:

- бољих резултата рада запосленог,
- дужег радног стажа,
- дужег стажа у предузећу,
- вишег степена стручне спреме,
- здравственог стања запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења према налазу надлежног државног органа,
- броја деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању,
- губитка радне или здравствене способности на појединим радним местима уз непостојање могућности распоређивања на друго радно место, при чему предност има запослени код кога због губитка радне или здравствене способности на поједином радном месту не постоји могућност распоређивања на друго радно место,
- броја чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду,
- броја издржаваних чланова породице, при чему предност има запослени који има више издржаваних чланова породице,
- материјалних прилика породице запосленог, при чему предност има запослени чија породица има слабије материјалне прилике.

Резултати рада из става 2. алинеја 1. овог члана утврђују се за период од годину дана.

Члан 58.

Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређених послова, послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у висини најмање три просечне нето зараде за сваку годину радног стажа у предузећу.

Под радним стажом у предузећу из става 1. овог члана, сматра се радни стаж остварен и у другом предузећу чији је оснивач Град Нови Сад.



Зарадом у смислу става 1. овог члана, сматра се просечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина или просечна зарада у предузећу, ако је то повољније за запосленог.

Приликом доношења програма решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), послодавац је дужан да прибави сагласност Оснивача и мишљење синдиката.

Послодавац је дужан да програмом утврди да запослени за чијим је радом престала потреба за обављање одређеног посла не може бити проглашен за вишак услед технолошких и организационих промена у року од три године од дана доношења програма, ако висина понуђене отпремнине није у складу са овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

У поступку приватизације или промене структуре власништва код послодавца, Оснивач, органи послодавца и синдикат су дужни да донесу социјални програм у складу са Законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

Члан 59.

Послодавац може на захтев запосленог, који испуњава један од Законом прописаних услова за одлазак у пензију, да одобри исплату стимулативне накнаде уз припадајућу отпремнину у висини до 10 просечних зарада запосленог или до 10 просечних зарада у Предузећу остварених у три месеца која претходе месецу у којем се врши исплата стимулативне накнаде, уколико је то повољније за запосленог.

Стимулативна накнада из става 1. овог члана ће се исплаћивати на основу одлуке о стимулативним мерама за смањење броја запослених, коју директор Предузећа доноси сваке календарске године, у складу са материјално финансијским могућностима.

XII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 60.

Колективним уговором код послодавца и уговором о раду утврдиће се поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Колективним уговором код послодавца утврдиће се арбитар, начин одређивања арбитра као и поступак пред арбитром ако се на такав начин предвиди решавање одређених спорних питања.

Члан 61.

Послодавац је дужан да омогући овлашћеном синдикалном поверенику или представнику Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности града Новог Сада 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 року или ако је захтев одбијен или негативно решен.

Члан 62.

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.



XIII. РЕШАВАЊЕ СТАМБЕНИХ ПОТРЕБА

Члан 63.

Споразумом између послодавца 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.

XIV. УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВЉАЊУ

Члан 64.

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

Председник синдиката има право да присуствује седници управног и надзорног одбора када се разматрају питања која су од значаја за социјални и материјални положај запослених, а нарочито приликом разматрања годишњих програма пословања и извештаја о раду за претходну годину.

Члан 65.

Послодавац је дужан да пре разматрања предлога статусних промена, реструктурирања или својинске трансформације прибави мишљење синдиката.

Послодавац је дужан да пре доношења општих аката којима се уређује радно-правни статус, материјални и социјални положај и права запослених, прибави мишљење синдиката.

Члан 66.

Послодавац је дужан да заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно о питањима од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и о томе обавести синдикат.

Члан 67.

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

XV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 68.

Послодавац је дужан да омогући запосленим синдикално организовање, у складу са Законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

Организација синдиката има право на услове рада и деловање, у складу са Законом.

Колективним уговором код послодавца ближе се утврђују поједина права и обавезе послодавца и представника синдиката.

Члан 69.

Овлашћени представник синдиката има право да одсуствује са рада ради обављања синдикалне функције, и то:



-председник-повереник Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности Новог Сада најмање 2/3 плаћених часова месечно, уколико послодавац и синдикат не постигну споразум да употпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду;

-секретар Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности Новог Сада 1/2 плаћених часова месечно;

-председник органа Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности Новог Сада 1/3 плаћених часова месечно, и

-члан органа Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности Новог Сада 1/10 плаћених часова месечно.

Овлашћени представници синдиката из става 1. овог члана, имају право на зараду за време обављања синдикалне функције у висини зараде коју би остварили да раде.

XVI. ОДРЕДБЕ О ШТРАЈКУ

Члан 70.

Ако се код послодавца организује штрајк у складу са законом и другим прописима, директор је обавезан да донесе посебан акт о начину обезбеђивања 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 71.

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 72.

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

XVII. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 73.

Спорна питања у поступку закључивања, као и у примени колективног уговора, решавају се мирним путем, у складу са законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

Члан 74.

Послодавци који обављају комуналну делатност од општег интереса, спорове који настану у закључивању и примени колективног уговора решавају се у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.



Члан 75.

Ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање овог колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници образују арбитражу за решавање спорних питања у складу са Законом и овим колективним уговором.

Члан 76.

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

Члан 77.

Арбитражу из члана 75. и 76. овог колективног уговора чине по један представник Оснивача и синдиката, као и члан из реда стручњака у области која је предмет спора, кога споразумом одреде стране у спору.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезна је за учеснике.

Члан 78.

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 носе стране у спору.

Члан 79.

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.

XVIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 80.

Овај колективни уговор закључује се на три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, овај колективни уговор престаје да важи, ако се учесници овог колективног уговора друкчије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека његовог важења.

Члан 81.

Важење овог колективног уговора може престати споразумом учесника или отказом у целости или делимично.

Отказ из става 1. овог члана доставља се другом учеснику у писаној форми, са образложењем разлога за отказ и мора да садржи предлог нових решења.

У случају отказа, колективни уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.



Члан 82.

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

Члан 83.

Оснивач не преузима материјално-финансијске обавезе које настану применом овог колективног уговора.

Члан 84.

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

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

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

Члан 85.

У случају статусне промене или промене послодавца, послодавац следбеник је дужан да преузме колективни уговор код послодавца и уговоре о раду.

Послодавац следбеник је дужан да примењује колективни уговор код послодавца до истека рока на који је закључен, а најмање годину дана од дана промене послодавца у складу са законом.

Члан 86.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Посебан колективни уговор за јавна комунална и друга јавна предузећа Града Новог Сада ("Службени лист Града Новог Сада", број 14/2003).

Члан 87.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у «Службеном листу Града Новог Сада», а објављује се и у "Службеном гласнику Републике Србије".

У Новом Саду, 31.03.2008.године

**ЗА ОСНИВАЧА
П.О. ЧЛАН ГРАДСКОГ ВЕЋА**

Лидија Тадић

**ЗА СИНДИКАТ
ПРЕДСЕДНИК**

Зоран Радосављевић