

На основу члана 246. став 1. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17 - УС) и члана 52. тачка 15. Статута Града Новог Сада – пречишћен текст („Службени лист Града Новог Сада“, број 43/08), Градско веће Града Новог Сада и репрезентативни синдикати основани за територију Града Новог Сада и то: Синдикат запослених у комунално-стамбеној делатности Новог Сада, Грански синдикат јавних саобраћајних и комуналних делатности „Независност“ Регионално повереништво Нови Сад и Синдикат запослених у комунално-стамбеној делатности Србије у Новом Саду, закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА КОМУНАЛНА ПРЕДУЗЕЋА 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 физичко 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 репрезентативног синдиката (у даљем тексту: синдикат) 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 и промени распореда радног времена.

О промени распореда радног времена запослени мора бити обавештен, на начин утврђен општим актима код послодавца, најмање пет дана пре почетка примене новог распореда, осим у случају увођења прековременог рада.

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. ОДМОРИ 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.

Запосленом са 35 година пензијског стажа или 55 година живота и запосленој са 30 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 10.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- 1) ступања у брак - 5 радних дана
- 2) порођаја супруге или усвојење детета - 5 радних дана
- 3) склапање брака и порођај другог члана уже породице - 3 радна дана
- 4) смрти члана уже породице - 5 радних дана
- 5) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог - 2 радна дана
- 6) теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи - 5 радних дана
- 7) селидбе сопственог домаћинства:
 - а) на подручју истог насељеног места - 2 радна дана
 - б) ван подручја места становања - 3 радна дана
- 8) полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада - 1 до 6 радних дана
- 9) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом - 3 радна дана
- 10) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 7 радних дана
- 11) учествовања на спортским и радно-производним такмичењима и семинарима у организацији синдиката - 3-5 радних дана
- 12) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви - 2 узастопних дана
- 13) присуствовања по основу избора: седницама Народне скупштине Републике Србије, Скупштине Аутономне Покрајине Војводине, Скупштине Града Новог Сада и њихових радних тела, седницама надзорног одбора код послодавца, седницама управних одбора фондова, органа синдиката и репрезентативних синдиката основаних за територију Града Новог Сада.

Члановима уже породице из става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана 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.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1), 2), 4), 10) и 12) укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Плаћено одсуство из става 1. тачка 10) овог члана запослени може остварити једном годишње.

VI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЖИВОТА И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 11.

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 12.

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 13.

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

Члан 14.

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, као 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 15.

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

Члан 16.

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 од стране свих запослених код послодавца, а на предлог синдиката.

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

Члан 17.

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

Члан 18.

Послодавац је обавезан да у складу са овим колективним уговором, 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, и
- 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.

Колективним уговором код послодавца утврђује се дужина одсуства са посла, као и средства потребна за рад и обуку представника запослених у Одбору.

Члан 19.

Послодавац може запосленог да 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.

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

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

VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 20.

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.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

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

Члан 21.

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

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

Члан 22.

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 утврђеним колективним уговором код послодавца.

Члан 23.

Елементи за обрачун и исплату основне зараде су: вредност радног часа, коефицијенти посла и време проведено на раду, утврђени овим колективним уговором, односно колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Члан 24.

Вредност радног часа утврђује се програмом пословања.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планираних средстава за исплату зарада за одговарајући месец.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из ст. 1. и 2. овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима, о чему послодавац и синдикат код послодавца закључују споразум.

Члан 25.

У програму пословања предузећа одређује се маса средстава за исплату зарада на годишњем и месечном нивоу, за сваки месец појединачно, у складу са законом, смерницама Владе Републике Србије, овим колективним уговором и другим прописима који се односе на зараде. Овако утврђена маса средстава представља горњу границу за исплату зарада.

Члан 26.

Основна зарада запосленог утврђује се тако што се вредност радног часа из члана 24. овог колективног уговора помножи временом проведеном на раду и 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 други најједноставнији послови из 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, дистрибуцији воде и топлоте, пружање димничарских услуга и други сродни послови.

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

Четврта група

Обухвата средње сложене послове које обавља квалификовани запослени у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката, послове руковања средствима рада, послове контроле наплате паркирања и послове инкасаната наплате паркирања.

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 у вези са припремом и праћењем 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 рада, са специфичним средствима рада и за руководеће послове као што су: запослени - каналски радник, возач специјалног комуналног возила, руковаоци парних котлова и блоковских котларница у топлани, возач - кондуктер аутобуса, пословођа и други сродни послови утврђује се коефицијент до 3,00.

Седма група

Обухвата сложене и специјализоване послове које обавља запослени са вишом стручном спремом (високо образовање на студијама првог степена) у вези са организационим, оперативним и стручним вођењем 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 (високо образовање на студијама другог степена) 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 процесом 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 (високо образовање на студијама другог степена), 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 0,60.

Члан 27.

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 28.

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

Члан 29.

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

1) до 3% у случају:

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

2) до 4% у случају:

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

3) до 5% у случају:

- повећане опасности од повреда на раду или несрећних случајева.

Повећање основне зараде по основама из става 1. овог члана одређује се за време проведено у тим условима и може 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 30.

Основна зарада запосленом може да се увећа до 10%, ако постоје расположива средства у месецу у ком се исплаћује зарада, или умањи до 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 31.

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

Послодавац, уз исплату месечне зараде запосленима, уплаћује репрезентативним синдикатима код послодавца износ од најмање 0,4% на масу средстава исплаћених на име зарада њихових чланова, за потребе превенције радне инвалидности и рекреативни одмор радника, сразмерно броју њихових чланова.

Члан 32.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са Законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Колективним уговором код послодавца утврђују се разлози за доношење одлуке о минималној заради.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду у складу са Законом, накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 6. овог члана је минимална зарада запосленог.

Члан 33.

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

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

Члан 34.

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), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде, најмање 26% 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.

Члан 35.

Уговором о раду или одлуком послодавца може се утврдити учешће запосленог у добити оствареној у пословној години, у складу са законом и општим актом.

2. Накнада зараде

Члан 36.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходних 12 месеци 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,
- војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако законом није другачије одређено, и
- привремене спречености за рад због неге болесног детета млађег од три године, осигуранику мајци, односно оцу, усвојитељу или другом осигуранику који се стара о детету.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 70% просечне зараде у претходних 12 месеци 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, и
- привремене неспособности за рад до 30 дана, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада.

Члан 37.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од најмање 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, 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 претходних 12 месеци 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 38.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају, ради доласка на рад и одласка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених.

Општим актом код послодавца утврђује се начин обезбеђивања трошкова превоза ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, као и критеријуми под којим се остварује право на накнаду трошкова, односно да ли се трошкови надокнађују у новцу или запосленом припада претплатна карта градског превозника.

Уколико запослени, при доласку на рад и одласку са рада, користи услуге превозника у јавном саобраћају који не обавља градски и приградски превоз у јавном линијском саобраћају на територији Града Новог Сада, има право на пун износ цене месечне претплатне карте код превозника који је најповољнији за послодавца и чији је ред вожње усклађен са редовним радним временом запосленог, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз запослених, месечну претплатну карту за превоз или на други начин обезбедио превоз запослених.

Промена места становања запосленог, након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да надокнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Члан 39.

Накнада трошкова за службено путовање у земљи запосленом припада у складу са одредбама Уредбе о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника („Службени гласник РС“, бр. 98/07- пречишћен текст, 84/14 и 84/15), изузев трошкова исхране и градског превоза у месту боравка (дневница), који се исплаћују у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији.

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 40.

Накнада трошкова за службено путовање у иностранство запосленом припада у складу са одредбама Уредбе о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника („Службени гласник РС“, бр. 98/07- пречишћен текст, 84/14 и 84/15), изузев трошкова исхране и градског превоза у месту боравка у иностранству (дневница), који се исплаћују у висини неопорезивог износа утврђеног прописима о порезу на доходак грађана.

Члан 41.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада у висини од 300,00 до 400,00 динара бруто по радном дану, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин.

Колективним уговором код послодавца утврдиће се висина накнаде трошкова за исхрану у току рада у распону одређеном ставом 1. овог члана.

Члан 42.

Запослени има право на накнаду трошкова за регрес за коришћење годишњег одмора најмање у висини од 75% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за претходну годину, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Запослени који користи сразмерни део годишњег одмора има право на сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора.

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

4. Друга примања

Члан 43.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- отпремнину при одласку у пензију најмање у висини износа три зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог ,
- 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, а до висине неопорезивог износа утврђеног прописима о порезу на доходак грађана, и
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члан 44.

Послодавац ће запосленом обезбедити јубиларну награду за навршених 10, 20, 30 и 40 година рада у непрекидном трајању код послодавца.

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

- 10 година рада у радном односу - у висини једне просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде,
- 20 година рада у радном односу - у висини једне и по просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде,
- 30 година рада у радном односу - у висини две просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде, и
- 40 година рада у радном односу - у висини две и по просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде.

Под радом у непрекидном трајању из става 1. овог члана сматрају се и случајеви преласка, без прекида радног односа, из једног у друго јавно комунално и друго јавно предузеће чији је оснивач Град Нови Сад.

Члан 45.

Послодавац може да обезбеди стипендију за децу преминулог запосленог.

Послодавац је дужан да обезбеди деци сваког запосленог старости до 15 година, један поклон за Нову годину или Божић до висине неопорезивог износа утврђеног прописима о порезу на доходак грађана, као и у другим случајевима под условима и на начин утврђен колективним уговором код послодавца.

Члан 46.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке медицинско-техничких помагала 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.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа предвиђен Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 2), 3) и 5) овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленом у складу са општим актом за случајеве:

- 1) ублажавања последица елементарних или других непогода,
- 2) пружања помоћи породици умрлог запосленог и у другим случајевима одређеним општим актом.

Члан 47.

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

VIII. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 48.

Забрана конкуренције утврђује се за запослене 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 49.

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

Колективним уговором код послодавца утврђују 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 надокнади штету или се ослобађа одговорности, као и критеријуми о начину и роковима за накнаду штете.

Члан 50.

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

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

Члан 51.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади 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 ПРЕМЕСТАЈ НА ДРУГЕ ПОСЛОВЕ

Члан 52.

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 53.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта, ако је то повољније за запосленог

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

Члан 54.

Запослени – особа са инвалидитетом утврђеним од стране надлежног органа у случају премештаја на други посао због потреба процеса и организације рада, има право на зараду за обављање посла са којег је премештен, ако је то за њега повољније.

Запослени за кога је актом надлежне комисије утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, у случају премештаја на други посао због потреба процеса и организације рада, има право на зараду за обављање посла са којег је премештен, ако је то за њега повољније.

Колективним уговором код послодавца може да се уреди заштита старијег запосленог, у случају премештаја на други посао због потреба процеса и организације рада, тако да има право на зараду за обављање посла са којег је премештен, ако је то за њега повољније.

Члан 55.

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 56.

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:

- резултата рада запосленог,
- дужине рада у радном односу,
- дужине стажа у предузећу,
- висине 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, при чему предност има запослени код кога због губитка радне или здравствене способности на поједином радном месту 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 прва овог члана утврђују се за период од годину дана.

Члан 57.

Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређених послова, послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у

висини једне просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом исплаћене у Граду Новом Саду, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

У поступку доношења програма решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), послодавац је дужан да прибави мишљење синдиката и републичке организације надлежне за запошљавање.

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.

XII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 58.

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 да спорна питања решава арбитар, начин одређивања арбитра, као и поступак пред арбитром ако се на такав начин предвиди решавање одређених спорних питања.

Члан 59.

Послодавац је дужан да омогући овлашћеном синдикалном поверенику или представнику синдиката да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у закључене уговоре о раду, увид у примену колективних уговора и остваривање права запосленог, као и да им достави копије уговора о раду и других аката и докумената који се односе на остваривање права запослених, под условом да захтев запосленог није решен у року или ако је захтев одбијен или негативно решен.

Члан 60.

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 најмање осам дана од дана пријема упозорења.

XIII. УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВЉАЊУ

Члан 61.

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

Председник синдиката има право да присуствује седници 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 62.

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 63.

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 64.

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

XIV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 65.

Послодавац је дужан да омогући запосленима синдикално организовање, у складу са Законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца, као и да синдикату обезбеди техничко-просторне услове за рад у складу са својим просторним и финансијским могућностима.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писане изјаве (приступнице) и да тај износ уплати на одговарајуће рачуне синдиката.

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 66.

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

- председник репрезентативног синдиката потписника овог уговора, најмање 117 плаћених часова месечно;
- потпредседник и секретар репрезентативног синдиката потписника овог уговора, 88 плаћених часова месечно;
- председник органа репрезентативног синдиката потписника овог уговора, 59 плаћених часова месечно, и
- члан органа репрезентативног синдиката потписника овог уговора, 18 плаћених часова месечно.

Овлашћени представници синдиката из става 1. овог члана, имају право на накнаду зараде за време обављања синдикалне функције, која се одређује у односу на њихову просечну зараду у претходних 12 месеци.

Члан 67.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације - синдикални повереник, представник запослених у надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

XV. ОДРЕДБЕ О ШТРАЈКУ

Члан 68.

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 69.

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 70.

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.

XVI. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 71.

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 72.

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

Члан 73.

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 стручна мишљења о примени овог колективног уговора, а на захтев учесника овог колективног уговора.

XVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 74.

Овај колективни уговор закључује се на две године.

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

Члан 75.

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 76.

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

Члан 77.

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

Члан 78.

Учесници колективног уговора код послодавца дужни су да, у року од 30 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 60 дана 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 79.

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 80.

Зараде запослених за време важења Закона о привременом усклађивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава („Службени гласник РС“, број 116/14), обрачунаваће се и исплаћивати у складу са овим законом, с тим да се одредба члана 33. овог колективног уговора примењује од дана ступања на снагу овог колективног уговора.

Члан 81.

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", након извршене регистрације код министарства надлежног за послове рада.

за Градско веће Града Новог Сада

за Синдикат запослених
у комунално-стамбеној делатности Новог Сада

Зоран Радосављевић, председник

за Грански синдикат јавних саобраћајних
и комуналних делатности „Независност“
Регионално повереништво Нови Сад

Обрад Тепић, координатор

за Синдикат запослених
у комунално-стамбеној делатности
Србије у Новом Саду

Миладин Драгаш, председник