



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА

ГОДИНА XXIV

ЗРЕЊАНИН

3. ФЕБРУАР 2015.

БРОЈ: 6

30

На основу члана 246. Закона о раду ("Службени гласник Републике Србије" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Градоначелник града Зрењанина, у име града Зрењанина као оснивача и репрезентативни Синдикат запослених у комунално-стамбеној делатности Србије за град Зрењанин кога заступа Љубомир Срдих, закључују:

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА КОМУНАЛНА И ДРУГА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА ГРАДА ЗРЕЊАНИНА

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Посебним колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са Законом уређују се: права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у јавним комуналним и другим јавним предузећима чији је оснивач град Зрењанин, заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодавца и међусобни односи учесника овог уговора.

Овај Уговор закључује се између оснивача и репрезентативног Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности Србије за град Зрењанин (у даљем тексту: потписници) у име свих запослених у јавним комуналним и другим јавним предузећима чији је оснивач град Зрењанин.

Члан 2.

Оснивач је град Зрењанин.

Запослени у смислу овог уговора је лице које је у складу са Законом, засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац у смислу овог уговора је јавно комунално и друго јавно предузеће чији је оснивач град Зрењанин.

Члан 3.

Оснивач је обезбедио послодавцима, која је основао и којима је поверио вршење

делатности од општег интереса, материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање своје делатности.

Послодавци врше делатност за коју су основани, обезбеђују извршење посла, квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених Законом и овим уговором.

У случају поремећаја процеса рада, послодавци обезбеђују запосленима средства за исплату зарада најмање у висини минималне зараде коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије.

Уколико је, због поремећаја процеса рада угрожено обављање комуналне делатности у граду Зрењанину, а послодавац није у могућности да обезбеди запосленима средства за исплату зарада најмање у висини минималне зараде коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије, оснивач преузима обавезу из претходног става доношењем посебне Одлуке.

Члан 4.

Овај уговор непосредно се примењује и основ је за закључивање колективних уговора код послодавца.

Члан 5.

Овим уговором и колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законима и Посебним колективним уговором гране на нивоу Републике.

2. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава опште и посебне услове утврђене Законом и правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Градоначелник града Зрењанина даје претходну сагласност на правилник о организацији и систематизацији послова код послодавца, у складу са Статутом Града.

Члан 7.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да по условима и на начин прописан законом и овим уговором, остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалној организацији у предузећу, увид у примену уговора и колективног уговора код послодавца и остваривање права запослених.

2.1. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**Члан 8.**

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по условима утврђеним Законом, а у складу са овим уговором.

Уговор о раду закључују послодавац и запослени на неодређено или одређено време у складу са Законом.

Члан 9.

Пријем новозапослених може да се врши по претходно добијеној сагласности од стране Градоначелника града Зрењанина, на основу образложене потребе за новим запошљавањем које даје послодавац.

Члан 10.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада предвиђених Законом, овим уговором и колективним уговором код послодавца.

Члан 11.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца одлучује директор, односно лице које он овласти.

2. 2. РАДНО ВРЕМЕ**Члан 12.**

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни дан траје осам часова а радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца.

Према потребама процеса рада и организационих делова може се утврдити и клизно радно време на почетку односно завршетку радног дана, и то највише до 1,5 часова.

Члан 13.

Ако је рад организован у сменама, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

Члан 14.

Запослени може засновати радни однос и са непуним радним временом у складу са законом, и своја права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

Члан 15.

Пуно радно време се скраћује запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима.

Скраћивање радног времена се врши сразмерно штетном утицају на здравље, односно радну способност запосленог, у зависности од специфичности послова и задатака основне делатности послодавца а највише 10 часова недељно.

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се правилником о организацији и систематизацији послова у складу са законима и другим прописима, а на основу стручне анализе референтне институције.

Запослени који раде скраћено радно време имају иста права као и запослени који раде пуно радно време.

Члан 16.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад)

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време, не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

Члан 17.

Директор послодавца, у складу са Законом, може вршити и прераспodelу радног времена посебним решењем и то :

- кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;
 - у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;
 - због рационалног коришћења радног времена у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

2.3. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

2.3.1. Годишњи одмор

Члан 18.

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

1. По основу стручне спреме:

- 1) запосленом са ВСС – за 5 радних дана,
- 2) запосленом са ВС – за 4 радна дана
- 3) запосленом са ССС – за 3 радна дана,
- 4) запосленом са КВ – за 2 радна дана,
- 5) запосленом са НК – за 1 радни дан.

2. По основу услова рада:

- 1) за рад на радним местима са повећаним ризиком – за 3 радна дана,
- 2) за редован рад суботом, недељом и рад у сменама – за 2 радна дана,
- 3) за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада (у води, на хладноћи, под земљом, на изузетно високим температурама и сл – за 5 радних дана

3. По основу радног стажа:

- 1) запосленом од 25 до 30 година радног стажа – за 4 радна дана,
- 2) запосленом од 15 до 25 година радног стажа – за 3 радна дана,
- 3) запосленом од 5 до 15 година радног стажа – за 2 радна дана,
- 4) запосленом до 5 година радног стажа – за 1 радни дан.

4. По основу утврђене инвалидности – за 5 радних дана;

5. По основу бриге о деци и члановима уже породице

1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним детеом – за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан;

2) самохраном родитељу са дететом до 14 година – за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно

дете млађе од 14 година;

3) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан- за 5 радних дана.

Запослени са навршених 55 година живота има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Годишњи одмор по свим критеријумима из става 1. овог члана не може да се користи у трајању дужем од 30 радних дана, изузев за запосленог са навршених 30 година рада проведених у радном односу код послодавца, коме се утврђује право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Члан 19.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 20.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор послодавца према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, тако да се тиме не ремети процес рада послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор послодавца у писаној форми и уручује запосленом.

2.3.2. Плаћено одсуство

Члан 21.

Директор послодавца је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до пет 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) порођај другог члана уже породице - 1 радни дан
- 4) смрти члана уже породице 5 радних дана

5) теже болести члана уже породице - 5 радних дана

б) селидбе сопственог домаћинства :

а) на подручју истог насељеног места - 2 радна дана

б) у друго насељено место 3 радна дана

7) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом - 3 радна дана

8) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 5 радних дана

9) учествовања на спортским и радно - производним такмичењима - 5 радних дана

10) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви - 2 узастопна дана

Изузетно, запослени има право на плаћено одсуство у трајању од седам радних дана у случају полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања на које је упућен од стране послодавца.

Члановима уже породице, у смислу овог уговора, сматрају се: супружници, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

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

2.3.3. Неплаћено одсуство

Члан 22.

Ако одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен може му се одобрити неплаћено одсуство у календарској години, и то:

1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања којем запослени приступа на своју иницијативу – до 60 дана;

2) ради неговања члана уже породице – до 60 дана;

3) ради обављања личних послова – до 7 радних дана;

4) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству – 2 радна дана.

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем директора у складу са овим уговором и колективним уговором код послодавца.

За време неплаћеног одсуствовања са рада запосленом мирују права из рада и по

основу рада, осим ако Законом није другачије предвиђено.

2.4. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 23.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о здрављу и безбедности на раду, Закона о спречавању злостављања на раду и других прописа.

Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите запослених, а у поступку примене мера заштите на раду обавезно је учешће представника синдиката у складу са законом.

Члан 24.

Директор послодавца се обавезује да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему неопходну за рад, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности сваког радног места.

Послодавац је дужан да општим актом утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других оболења, уз обавезу информисања синдиката.

На таквим радним местима могу радити запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности послодавца.

Члан 25.

Запослени су дужни да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да се подвргавају редовним и ванредним превентивно - здравственим прегледима, своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално да усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Члан 26.

Запослени је одговоран ако не користи или супротно намени користи средства и опрему личне заштите, неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању и ако одмах не

обавести одговорног запосленог о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 27.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац може да, уз сагласност оснивача и у складу са финансијским могућностима, издваја средства, за коришћење организованог рекреативног одмора и превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди послодавац.

Члан 28.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности, ради обезбеђења накнаде штете.

Члан 29.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца.

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

3. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

3.1. ЗАРАДА

Члан 30.

Запослени имају право на одговарајућу зараду, која се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и слично);
- других примања по основу радног односа сходно уговору, колективним уговором код послодавца, уговором о раду и другим општим актима;

3.1.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 31.

Зарада запосленог за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

1. основне зараде;
2. дела зараде за радни учинак и
3. увећане зараде.

3.1.2. Основна зарада и део зараде за радни учинак

Члан 32.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу цене рада за најједноставнији рад, коефицијента утврђених у складу са овим уговором и времена проведеног на раду.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла као и односа запосленог према радним обавезама а сходно нормативима и стандардима или оцене резултата рада, у складу са критеријумима утврђених колективним уговором код послодавца.

Члан 33.

Цена рада за најједноставнији рад утврђује се у износу од 50% од просечне бруто зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члан 34.

Зараде за пуно радно време и стандардни радни учинак утврђују се тако што се основна зарада за најједноставнији рад из претходног члана овог 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 и са једноставним средствима рада, као што су послови: одржавање хигијене пословних просторија, чишћење објеката и других најједноставнијих послова.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,00 до 1,50.

Друга група

Обухвата послове које обавља полуквалификовани запослени као што су: послови чишћења и прања јавних површина, изношење и депоновање комуналног отпада, помоћни послови у производњи, дистрибуција воде и топлоте, пружање димничарских услуга и други сродни послове.

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

Трећа група

Обухвата средње сложене послове које обавља КВ запослени у производњи и пружању

услуга из делатности послодавца, уређењу и одржавању пословних објеката, послове руковања средствима рада и наплата паркирања и пијачарине.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,70 до 2,00.

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 2,10.

Четврта 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 до 2,10.

За послове које обавља запослени у најтежим условима и са специфичним средствима рада у комуналној делатности као што су: пословођа микрорејона изношења смећа (комуналног отпада), помоћник руковоца топлане, референт интерфлоре и други сродни послови, утврђује се коефицијент до 2,20.

Пета 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 2,10 до 2,20.

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 аутобуса, пословође, послови надзорних органа и други сродни послови, утврђује се коефицијент до 2,80.

Шеста група

Обухвата сложене и специјализоване послове које обавља запослени са вишом стручном спремом, односно запослени са завршеним високим образовањем на студијама првог степена у трајању до три године 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 2,20 до 2,80.

Седма група

Обухвата сложене послове које обавља запослени са високом стручном спремом, односно стеченим високим образовањем на студијама другог степена, односно на студијама првог степена у трајању од најмање четири године, 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 2,80 до 3,60.

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 до 3,60.

Осма група

Обухвата најсложеније послове које обавља запослени са високом стручном спремом, односно стеченим високим образовањем на студијама трећег степена, другог степена и на студијама првог степена у трајању од најмање четири године 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 средине, помоћник директора и заменик директора, као и други сродни послови.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 3,60 до 4,60.

За све послове руковођења изузев послова директора послодавца, колективним уговором код послодавца могу се утврдити додатни коефицијент од 0,10 до 0,50.

Члан 35.

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

3.2. УВЕЋАНА ЗАРАДА

Члан 36.

Запослени има право на увећану зараду и то:

1. за рад на дан државног и верског празника, који је по закону нерадни дан – 110% од основице;

2. за рад ноћу (рад који се обавља од 22 до 06 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности коефицијента радног места – 26% од основице;

3. за прековремени рад - 26% од основице;

4. 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;

5. за рад у смени уколико није вреднован при утврђивању основне зараде - 26% од основице;

6. за рад недељом, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 15% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат увећања зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Члан 37.

Код утврђивања распореда запослених за рад на дан државног и верског празника, за рад ноћу, у смени ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада, тако да сваки радник из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

3.3. НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 38.

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

1. коришћења годишњег одмора;

2. плаћеног одсуства утврђеног законом и овим уговором;

3. одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни;

4. прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца,

5. за које одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду;

6. војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;

7. одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца;

8. присуствовања седницама државних органа и њених тела и седницама органа Синдиката;

9. стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;

Члан 39.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1. У висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада ако законом није друкчије одређено;

2. У висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

3.4. ДРУГА ПРИМАЊА

3.4.1. Друга примања која имају карактер зараде

Накнада за исхрану у току рада

Члан 40.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 15% од просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 41.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне нето зараде у Републици Србији за децембар месец претходне године.

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

3.4.2. Друга примања која немају карактер зараде

Отпремнина због одласка у пензију

Члан 42.

Запослени коме престане радни однос због одласка у пензију има право на отпремнину у висини три зараде коју би остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што она не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем коначно објављеном податку републичког органа за послове статистике на дан исплате.

Солидарна помоћ запосленима

Члан 43.

Послодавац може запосленом да исплати солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанак теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
- 6) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
- 7) помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини до неопорезивог износа утврђеног законом;
- 8) стипендију током редовног школовања за децу запосленог који изгуби живот у току обављања послова радног места на које је распоређен у висини 100% просечне нето зараде у привреди Републике Србије.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1 – 6. овог члана признаје се на основу уредне документације у складу са обезбеђеним средствима, а највише у висини две просечне зараде код послодавца.

Поклон деци запосленог

Члан 44.

Послодавац може да обезбеди деци запосленог старости до 11 година поклон за Нову годину и Божић, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Јубиларна награда

Члан 45.

Запослени има право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада код послодавца, и то:

- за 10 година радног стажа – у висини 1 зараде,
- за 20 година радног стажа – у висини 1,5 зараде;
- за 30 година радног стажа – у висини 2 зараде;
- за 40 година радног стажа – у висини 2,5 зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна исплаћена зарада код послодавца или просечна зарада запосленог у Републици Србији, уколико је то повољније за запосленог.

3.5. МИНИМАЛНА ЗАРАДА

Члан 46.

Услед поремећаја пословања послодавца, запосленима се може исплаћивати минимална зарада.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом за запослене код послодавца, исплаћује се у висини минималне зараде утврђене Одлуком Социјално-економског савета Републике Србије.

Члан 47.

Послодавац, минималну зараду из претходног члана, може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативног синдиката.

Приликом доношења одлуке, послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатима, прецизирати рокове за исплату разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на којима је распоређен.

Рок за исплату зарада

Члан 48.

Исплата зарада запослених врши се најмање једном месечно, до 25. дана у месецу, за претходни месец.

Зарада приправника

Члан 49.

Зарада приправника утврђује се у висини од 80% од основне зараде за одговарајуће послове за које се приправник оспособљава.

3.6. НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 50.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1) за превоз на рад и са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, и то само када запослени ради и ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;

2) за време проведено на службеном путу у земљи – дневницу у висини од 5% просечне зараде запосленог у Републици Србији према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

3) за ноћење на службеном путовању ако смештај није обезбеђен, и то према поднетом рачуну, осим у хотелу прве категорије;

4) за превоз у обављању службеног путовања у висини цене превоза за одобрено средство превоза са трошковима накнаде за резервацију места у превозном средству и превоза пртљага;

б) за време проведено на службеном путовању у иностранству – дневница у висини утврђеној прописом Владе Републике Србије;

7) за коришћење сопственог аутомобила за обављање службеног посла у висини од 10% цене за литар погонског горива по пређеном километру;

8) за трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне зараде запосленог у Републици Србији према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако није обезбеђен смештај и исхрана.

Члан 51.

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак на рад и повратак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника при утврђивању стварних трошкова превоза узима се износ цене месечне карте оног превозника који има најнижу цену.

Запослени који нема могућност да при доласку на рад и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде превозника и то само за дане када запослени ради.

Члан 52.

Послодавац по правилу врши накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада, куповином месечне претплатне карте на почетку месеца за наредни месец, за релације где је то омогућено.

Члан 53.

Послодавац је дужан да од овлашћених превозника обезбеди потврде о цени месечних претплатних карата.

Запослени је дужан да послодавцу да изјаву о месту становања и превоза који користи за долазак на рад и одлазак са рада.

4. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 54.

Репрезентативни синдикати учествује у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације или уговарања концесија предузећа, и има право давања мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

Члан 55.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном представнику омогућити да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима предузећа.

5. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 56.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници колективних уговора у предузећима су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања и припреме за приватизацију, у складу са законом.

Члан 57.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће

послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатом.

Изузетно, запосленом са навршених 60 година живота који је у комуналној делатности провео више од 25 година рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошких унаређења, економских тешкоћа или организационих промена.

6. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 58.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу – у складу са законом и овим уговором.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран је за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују солидарно у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и ко је штету проузроковао утврђује посебна комисија коју образује послодавац, у складу са општим актом и овим уговором.

Члан 59.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем.

Директор је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је проузрокована штета.

Пријава из става 2. овог члана, нарочито, садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог руководиоцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 60.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и нарочито садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин

извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Директор образује комисију и заказује расправу о одговорности запосленог за насталу штету.

Члан 61.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или вредности ствари утврђене вештачењем.

Ако се висина штете не може утврдити, висину накнаде штете утврђује комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко стручног лица.

Члан 62.

Када комисија утврди чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог директор доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 63.

Директор може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

Члан 64.

Директор може у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, директор ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 65.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право на накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 66.

Запослени који је у раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је

надокнадио послодавац, дужан је да послодавцу надокнади износ исплаћене штете.

7. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 67.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада, а прецизираће се у колективним уговорима код послодавца.

Члан 68.

Уколико настане спор поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде, сматра се да је настао индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова.

Процедура и поступак споразумног решавања индивидуалног радног спора регулисаће се колективним уговором код послодавца.

8. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 69.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшању њихових услова рада и укупног животног положаја.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 70.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са њиховом улогом и задацима из закона и колективних уговора и то :

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;

- да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

- да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози,

иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 71.

Послодавац је дужан :

- да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна;

- да омогући председнику и секретару репрезентативног синдиката, на нивоу Града, АП Војводине или Републике Србије изабраног у органе Синдикалне централе да професионално обавља функцију, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде, у складу са уговором о раду;

- да омогући Председнику и секретару репрезентативног синдиката запослених у комунално - стабеној делатности Србије – за територију АП Војводине да у потпуности буду ослобођени послова који су им унтверђени уговором о раду, уз накнаду зараде,

- да омогући председнику и секретару репрезентативног синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности Зрењанина, најмање 2/3 плаћених часова месечно, уколико послодавац и синдикат не постигну споразум да у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду;

- да омогући овлашћеном представнику репрезентативног синдиката да присуствује седницама Надзорног одбора послодавца, а председницима других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених,

- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређена;

- да представницима синдиката омогући плаћено одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;

- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;

Члан 72.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац издваја средства у висини утврђеној у складу са општим актима и програмом пословања.

Члан 73.

Послодавац ме може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај: распоређивањем на друге, мање плаћене послове, распоређивањем у другу организациону целину, упућивањем на рад у друго место рада, упућивањем на рад код другог послодавца, проглашењем технолошким вишком, преставника запослених и то: представника запослених у надзорном одбору послодавца, председника и чланове одбора репрезентативног синдиката основаног код послодавца, именованог или изабраног синдикалног представника у органе репрезентативног синдиката на локалном и републичком нивоу, за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 74.

Репрезентативни синдикат и други синдикати у предузећу дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа и да не ремети прописану радну дисциплину.

Послодавац и сви синдикати који делују код послодавца залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

9. ПРАВО НА ШТРАЈК**Члан 75.**

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и Колективним уговором код послодавца.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 76.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка за сва јавна комунална предузећа.

Члан 77.

Уколико се због необезбеђења права, из овог уговора и колективних уговора код послодавца организује штрајк, спроводиће се у

складу са законом а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.

10. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 78.**

Учесници овог Уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредби.

Члан 79.

За праћење примене и тумачење одредби овог Уговора надлежна је комисија коју именује Градоначелник града, а сачињавају је по два представника потписника овог Уговора.

Закључци и тумачења донети на Комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању колективних уговора код послодавца.

Члан 80.

Овај Уговор се закључује на период од три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 дана пре истицања рока на који је овај Уговор закључен.

Члан 81.

Оснивач не преузима материјално-финансијске обавезе које настану применом овог колективног уговора, већ су оне обавеза послодавца.

Исплата и обрачун зараде код индиректних корисника буџетских средстава, у складу са овим уговором вршиће се уколико је то у складу са Законом о буџету Републике Србије, Одлуком о буџету града Зрењанина и другим прописима који регулишу ову област.

Члан 82.

Важење овог уговора може престати и пре рока из претходног члана овог уговора споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

Члан 83.

Измене и допуне овог Уговора врше се на начин и по поступку на које је и закључен.

Поступак за измене и допуне овог уговора може покренути сваки од учесника, уз обавезу обавештавања других учесника писаним путем.

Члан 84.

На сва питања која нису регулисана овим Уговором непосредно се примењују одредбе закона.

Члан 85.

На основу овог Уговора, закључују се или усклађују колективни уговори код послодаваца.

Члан 86.

Овај уговор објављује се у "Службеном лист града Зрењанина".

Члан 87.

Овај Уговор сачињен је у 4 (четири) истоветних примерака, од којих свакој уговорној страни припадају по 2 (два) примерка.

Овај уговор сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу града Зрењанина".

**За Градски одбор Синдиката
запослених у комунално -
стамбеној делатности Србије
– за град Зрењанин
Председник
Љубомир Срдић с.р.**

**За град Зрењанин
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Чедомир Јањић с.р.**

С А Д Р Ж А Ј

Редни број	ПРЕДМЕТ	Страна
30.	Посебан колективни уговор за јавна комунална и друга јавна предузећа града Зрењанина	27

"СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА"

Издавач: СКУПШТИНА ГРАДА ЗРЕЊАНИНА, Зрењанин, Трг слободе 10

Главни и одговорни уредник: Милан Мркшић, секретар Скупштине града Зрењанина

"СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА" излази по потреби

Штампа: ГРАДСКА НАРОДНА БИБЛИОТЕКА "ЖАРКО ЗРЕЊАНИН"
ЗРЕЊАНИН – Зрењанин, ул. Трг слободе бр. 2