



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

општине Кикинда

ГОДИНА 30 ДАНА 01.12. 2003. ГОДИНЕ

БРОЈ 16.

ИЗВРШНИ ОДБОР СКУПШТИНЕ ОПШТИНЕ

18.

На основу члана 7, 134 и 144. Закона о раду (Сл гласник РС бр. 70 и 73 / 2001.) и Закључка Скупштине општине Кикинда број 04-06-45/2003 од 03.11.2003.године, ИЗВРШНИ ОДБОР СО КИКИНДА (у даљем тексту: ОСНИВАЧ) И РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ У КОМУНАЛНО-СТАМБЕНОЈ ДЕЛАТНОСТИ ОПШТИНЕ КИКИНДА (у даљем тексту: РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ), закључили су дана 07.11 2003. године

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА И ЈАВНО-КОМУНАЛНА ПРЕДУЗЕЋА ОПШТИНЕ КИКИНДА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Посебним колективним уговором за комуналне делатности на територији Општине Кикинда (у даљем тексту: Колективни уговор), а у складу са Законом и Општим колективним уговором, ближе се уређују права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени) и предузећа и других организација које обављају те делатности на територији општине Кикинда (у даљем тексту : оснивач), из области рада и радних односа, као и међусобни односи учесника овог Колективног уговора .

- Запосленим у смислу овог Колективног уговора, сматра се лице које је у складу са Законом засновало радни однос са послодавцем који, у складу са Законом обавља комуналну делатност.

- Послодавац у смислу овог Колективног уговора је: јавно-комунално предузеће, односно предузеће које је основано за вршење комуналне делатности, као страном физичко и правно лице које обавља комуналну делатност у складу са законом.

Комуналне делатности у смислу овог Колективног уговора су делатности које су као такве одређене законом.

Члан 2.

Овај Колективни уговор не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова утврђених законом, општим или гранским Колективним уговором.

Појединачним колективним уговором и Уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није другачије одређено.

Члан 3.

Овај Колективни уговор непосредно се примењује.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 4.

Поред општих услова утврђених Законом, лице које заснива радни однос са послодавцем мора испуњавати и посебне услове за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о систематизацији послова и другим актима послодавца.

Члан 5.

Послодавац може у складу са Законом, са запосленим да заснује радни однос на неодређено време, одређено време, са пуним, непуним, односно скраћеним радним временом, за обављање послова ван просторија и са приправником.

Члан 6.

О потреби заснивања радног односа одлучује послодавац у складу са Појединачним колективним уговором.

У одлуци о потреби заснивања радног односа утврђује се начин заснивања радног односа у складу са Појединачним колективним уговором (без јавног оглашавања, оглашавања у сарадњи са Заводом за тржиште рада или самостално оглашавање у средствима јавног оглашавања).

О избору кандидата и заснивању радног односа одлучује послодавац.

Послодавац може, у складу са Појединачним колективним уговором образовати комисију за разговор са кандидатима, тестирање и прикупљање доказа о испуњавању услова огласа.

Послодавац је дужан да о поднетим пријавама на оглас одлучи у року утврђеном одлуком о потреби заснивања радног односа и обавести учеснике о одлуци у вези са избором.

Члан 7.

Послодавац је дужан да запосленог пријави организацији обавезног социјалног осигурања и да благовремено уплаћује прописане доприносе за запосленог.

Члан 8.

Ако се у складу са Правилником о систематизацији послова, уговором о раду уговори пробни рад, осим код приправника, исти траје три месеца.

Начин праћења и оцењивања резултата рада запосленог на пробном раду утврђује се Појединачним колективним уговором.

Ако запослени на пробном раду није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје му радни однос даном истека рока одређеном у уговором о раду.

За одређене послове утврђене Правилником о систематизацији послова може се засновати радни однос са приправником.

Приправнички стаж траје од шест месеци до године дана.

Уговором о раду у складу са Појединачним колективним уговором утврђује се трајање приправничког стажа са могућношћу скраћења приправничког стажа, полагање приправничког испита, односно ослобађање полагања, висина зараде, могућност закључивања анекса уговора о раду на одређено или неодређено време и друга права и обавезе из радног односа.

Члан 10.

Закључени уговор о раду мења се анексом.

О остваривању свих права, обавеза и одговорности из радног односа која нису утврђена уговором о раду, одлучује послодавац решењем или одлуком у складу са законом, Колективним уговором или општим актом.

Члан 11.

Током трајања радног односа у случају потребе процеса рада и оправданих разлога, запослени може бити привремено или трајно премештен на друге послове у истом или другом месту рада у складу са својим стручним или радним способностима и осталим условима потребним за рад на одговарајућем послу.

Ако је удаљеност од места рада у које се запослени премешта у односу на претходно место рада, већа од 40 километара, за премештај је потребна сагласност запосленог.

Запослени, уз његову сагласност, може бити премештен на друге послове за које се захтева нижи степен стручне спреме од оног који поседује.

У случају привременог или трајног премештаја запослени има право на зараду која је за њега повољнија.

III ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 12.

Запослени има право на годишњи одмор, недељни, дневни и одмор у току дневног рада, у складу са Законом, овим Колективним уговором и Појединачним колективним уговором, о чему послодавац доноси одлуку или решење.

Члан 13.

Појединачним колективним уговором утврдиће се и следећи критеријуми за дужину годишњег одмора полазећи од законског минимума:

- дужина радног стажа, за стаж преко пет година један дан и на сваких следећих пет година по још један дан,
- услови рада, најмање један дан на услове рада, а према Колективном уговору,
- према сложености послова, најмање један дан,
- по основу инвалидности и здравственог стања најмање један дан,
- самохрани родитељ најмање један дан,
- други критеријуми према Појединачном колективном уговору.

Члан 14.

Запослени са навршених 30 година пензијског стажа (жена 25) или навршених 55 година живота (жена 50) као и запослени млађи од 18 година, имају право на годишњи одмор у трајању од најмање 30 радних дана.

Члан 15.

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године у следећим случајевима:

- 1) склапање брака – 5 радних дана,
- 2) смрт члана уже породице - 5 радних дана,
- 3) порођаја супруге - 5 радних дана,
- 4) селидбе домаћинства - 3 радна дана,
- 5) ступања у брак детета - 3 радна дана,
- 6) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама - 3 радна дана,
- 7) учествовање на сусретима запослених који се организују од стране синдиката на нивоу града, покрајине, републике - 3 радна дана,
- 8) добровољног давања крви или ткива – 2 радна дана и
- 9) полагање испита у оквиру стручног усавршавања за сваки испит - 2 радна дана.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити у току календарске године највише до 7 радних дана, осим у случају склапања брака, рађања детета, смрти члана породице и давања крви или ткива, која се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Послодавац може да затражи мишљење непосредног руководиоца запосленог да одсуство запосленог не ремети процес рада.

За време плаћеног одсуства запослени има сва права као да ради.

Послодавац може запосленом у оправданим случајевима да одобри неплаћено одсуство под условом да то не ремети процес и организацију рада:

- неговање болесног члана уже породице - 5 радних дана
- смрт сродника који нису обухваћени случајевима из плаћеног одсуства - 2 радна дана,
- у случајевима плаћеног одсуства ако је запослени то право искористио - 2 радна дана.

Послодавац може запосленом одобрити неплаћено одсуство и у дужем трајању ако то не ремети процес и организацију рада.

IV ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 16.

Послодавац обезбеђује запосленом услове рада ради заштите живота и здравља, у складу са Законом и општим актом послодавца.

Општим актом из става 1 овог члана у складу са законом и другим актима, послодавац утврђује послове са посебним условима рада, услове које запослени морају да испуњавају да би обављали послове и списак средстава и опреме личне заштите за сваког запосленог.

Послодавац је дужан да у складу са законом, уговором о раду и општим актом о заштити на раду, обезбеди средства и опрему личне заштите према прописима о заштити на раду и стандардним техничким нормативима.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и безбедности и заштити здравља на раду.

V ЗАРАДА

Члан 17.

Запослени има право на одговарајућу зараду, друга примања и накнаду трошкова у складу са законом и овим Колективним уговором и то:

1. Зараде коју оствари за обављени рад и време проведено на раду на основу елемената за одређивање зараде
 2. увећане зараде :
 - прековремени рад
 - рад на дан празника који је нерадни дан
 - ноћни рад
 - рад у сменама
 - увећана зарада по другим основама према општем акту
 3. накнада зараде :
 - за време годишњег одмора
 - за време празника који је нерадни дан
 - за време војне вежбе и одазивања на позив државних органа
 - за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана у висини утврђеној колективним уговором
 4. друга примања :
 - регрес за годишњи одмор
 - отпремнина при одласку у пензију
 - солидарна помоћ
 - јубиларна награда
 - помоћ у случају смрти запосленог или члана уже породице у висини утврђеној колективним уговором
 - примања по члану 89. Закона
 - примања за 8. Март и остала примања према Колективном уговору.
 5. накнаде трошкова (превоз, дневнице)
- 5.1. Елементи за одређивање зараде и начин утврђивања зарада

Члан 18.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђују се на основу цене рада посла који запослени обавља (у даљем тексту: цена рада), радног учинка, других примања, увећане зараде и учешћа у добити.

Члан 19.

Цена рада утврђује се на основу цене рада за најједноставнији рад и коефицијента посла кога запослени обавља.

Коефицијент за утврђивање цене рада посла кога запослени обавља садржи све елементе који утичу на цену рада и то: сложеност посла, одговорност у раду, услове рада и стручну спрему.

Члан 20.

Цена за најједноставнији рад за пуно радно време и стандардни учинак утврђује се полазећи од пословно-финансијских резултата послодавца и кретања просечних бруто зарада запослених у привреди општине сведено на најједноставнији рад.

Цена рада за најједноставнији рад из претходног става не може бити утврђена у нижем износу од 10%, нити може бити виша од 40% просечне зараде по запосленом исплаћене у привреди општине према објављеном податку републичког органа задуженог за послове статистике сведене на најједноставнији рад.

Свођење на најједноставнији рад врши се дељењем просечне бруто зараде по запосленом исплаћеном у привреди општине са коефицијентом просечне сложености, одговорности и услова рада у привреди, према објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Просечном бруто зарадом исплаћеном у привреди општине, сматра се просечно исплаћена бруто зарада по запосленом у претходном месецу, у односу на месец за који се врши обрачун исплате зараде према објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Члан 21.

Зараде у комуналним предузећима за пуно радно време и стандардни учинак утврђују се тако што се цена рада за најједноставнији рад помножи следећим коефицијентима:

Прва група

Обухвата најједноставније послове (запослени – физички радник почетник)

Најнижи коефицијент за ову групу послова утврђује се у висини 1,00

Друга група:

Обухвата послове неквалификованог запосленог који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада, као што су послови одржавања хигијене пословних просторија, чишћење комуналних објеката и други најједноставнији послови из области делатности.

Најнижи коефицијент за ову групу послова утврђује се у висини 1,30.

Трећа група:

Обухвата послове полуквалификованог запослениог као што су: послови чишћења и прања јавних површина, изношење и депоновање отпадака, помоћни послови у производњи, дистрибуција воде и топлоте, пружање димничарских услуга и других сродних послова.

Најнижи коефицијент за ову групу послова утврђује се у висини 1,50

Четврта група :

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

Најнижи коефицијент за ову групу послова утврђује се у висини 1,70

Пета група:

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

Најнижи коефицијент за ову групу послова утврђује се у висини 1,85.

Шеста група:

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

Најнижи коефицијент за ову групу послова утврђује се у висини 2,20.

Седма група:

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

За обављање ових послова потребна је виша школска спрема.

Најнижи коефицијент за ову групу послова утврђује се у висини 2,50.

Осма група:

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

Најнижи коефицијент за ову групу послова утврђује се у висини 3,00

Девета група:

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

Најнижи коефицијент за ову групу послова утврђује се у висини 3,80.

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

Запосленом се гарантује једнака цена посла за исти рад или рад исте вредности која је утврђена као најнижа цена за групу послова.

Члан 22.

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

Члан 23.

Појединачним колективним уговором може се уговорити могућност увећања – умањења зараде у виду стимулације, на основу критеријума сходно Колективном уговору, од -10 % због неостваривања предвиђених резултата рада до +25% због остваривања већих резултата рада од предвиђених.

Критеријуми за стимулацију запослених који се могу утврдити су:

- квалитет обављеног посла
- благовременост обављеног посла
- обим извршеног посла
- други критеријуми утврђени Колективним уговором.

Члан 24.

Просечна зарада у комуналном предузећу остварена по овом уговору не може бити нижа од просечне зараде запослених на територији општине.

Зарада запослених утврђује се месечно, сходно одредбама уговора, а усклађује се квартално.

5.2. Увећана зарада

Члан 25.

Запосленом се повећава коефицијент по основу услова рада под којима ради, у следећим случајевима:

- А) од 3% до 6% у случају

- изложености прашини, буци, прљавштини или неугодним мирисима, и

Страна 192

Број 16

"Сл.лист општине Кикинда"

01.12.2003.год.

- опасности од заразе или професионалних обољења
- тешких физичких напора,
- рада при ниским или високим температурама,
- руковања штетним или отровним материјалима.

Б) од 5% до 8% у случају:

- повећане опасности од повреда на раду или несрећних случајева.

Повећање коефицијената по основама из става 1. под А) и Б) овог члана одређује се за време проведено у тим условима и могу се сабирати.

Појединачним колективним уговором ће се утврдити а на основу систематизације послова која су то радна места којима се може повећати коефицијент.

Члан 26.

Појединачним колективним уговором конкретно се разрађују послови код појединог послодавца према групама послова утврђених Колективним уговором, с тим да они не могу бити неповољније разврстани у односу на групе послова утврђене у овом Колективном уговору.

Члан 27.

Појединачним колективним уговором утврђују се и други критеријуми и мерила за утврђивање резултата рада запослених, односно нормативи и стандарди рада, који не могу бити неповољнији од већ стечених права радника по важећем Колективним уговору.

Члан 28.

Раднику по основу зараде из добити по годишњем обрачуну припада део зараде из добити.

Зарада из добити се исплаћује на основу утврђених резултата пословања по годишњем обрачуну или на основу процењених резултата пре утврђивања годишњег обрачуна. Резултате пословања процењује директор уз сагласност управног одбора.

Део добити се може усмерити у друге потребе, сходно појединачним колективним уговорима.

Члан 29.

Послодавац је дужан да раднику исплати увећану зараду у висини цене рада увећане, и то:

- за рад за дане празника када је законом предвиђено да се не ради за 150 %
- за рад ноћу 35%
- за прековремени рад 50%
- за рад у дане недељног одмора 70%
- за рад у сменама 25%

Ако се стекну услови за увећану зараду по више основа из става 1. овог члана проценат не може бити нижи од збира процената по свим основама.

Члан 30.

Запослени има право на увећање зараде на име минулог рада у висини од 0,5% од цене рада за сваку годину рада оствареног у радном односу, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем.

5.3. Друга примања

Члан 31.

Регрес за годишњи одмор раднику припада и обавезно се исплаћује у висини просечне зараде у предузећу или општини или Покрајини или Републици према последњем податку републичког органа надлежног за послове статистике, а зависно шта је повољније за запосленог.

Члан 32.

Послодавац је дужан да раднику обезбеди накнаду за исхрану у висини од 20% просечне месечне зараде по запосленом у предузећу или општини или Покрајини или привреди Републике према последњем податку републичког органа надлежног за послове статистике, а зависно шта је повољније за запосленог.

Члан 33.

Послодавац је дужан да обезбеди отпремнину при престанку радног односа због одласка радника у пензију, односно при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности. Исплаћује се у висини четвороструке зараде коју би радник остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, односно у висини четвороструке просечне зараде по раднику исплаћене у јавном и јавно-комуналном предузећу, или општини или Покрајини или Републици према последњем податку републичког органа надлежног за послове статистике, а зависно шта је повољније за запосленог.

Члан 34.

Послодавац је дужан да обезбеди помоћ породици у случају смрти радника у висини трошкова погребних услуга.

У случају смрти радника, односно смрти члана уже породице радника, породици, односно раднику може се исплатити новчана помоћ у висини три просечне зараде остварене у привреди Републике.

Под чланом уже породице у смислу става 1 и 2 овог члана подразумевају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојоци, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Члан 35.

Раднику се може исплатити јубиларна награда за проведених 10, 20, 30, и 40 године рада у јавно-комуналном предузећу, односно његовом правном претходнику и то :

- за 10 година рада проведених у предузећу - једна просечна зарада код послодавца у месецу у коме се исплаћује награда,
- за 20 година рада проведених у предузећу - две просечне зараде код послодавца у месецу у коме се исплаћује награда,
- за 30 година рада проведених у предузећу - три просечне зараде код послодавца у месецу у коме се исплаћује награда,
- за 40 година рада проведених у предузећу - четири просечне зараде код послодавца у месецу у коме се исплаћује награда.

Члан 36.

На предлог синдиката директор јавног и јавно комуналног предузећа одобрава раднику солидарну помоћ у износу двоструке просечне месечне зараде у том предузећу у случајевима:

- дуже или теже болести радника, односно члана његове уже породице,
- здравствене рехабилитације радника,
- наступа теже инвалидности радника,
- ублажавања последица елементарних непогода.

Послодавац, на предлог синдиката одобрава трошкове лечења и набавке лекова по приложеном рачуну.

Послодавац може одобрити раднику солидарну помоћ на предлог синдиката и у другим случајевима које оцени оправданим.

Члан 37.

Радник има право на кредит за набавку огрева, зимнице, уџбеника у износу просечне месечне зараде по запосленом остварене у привреди Републике у месецу у коме се кредит исплаћује.

Радник ово право остварује на основу претходно исплаћеног кредита.

Члан 38.

Послодавац може поводом одредјених празника (Нове године, дечијих пакетића за Нову годину, Божића, 8. Марта и других празника) исплаћивати запосленом награду у висини коју одреди.

5.4. Накнада зараде

Члан 39.

Послодавац обезбеђује накнаду зараде запосленом за време одсуствовања са рада у висини од 100% од зараде коју би остварио на радном месту на које је распоредјен у месецу за који се врши исплата накнаде зараде у следећим случајевима:

- коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства,
- боловања које је проузроковано повредом на раду или професионалном болешћу,
- боловање радника са преко 30 година пензијског стажа или преко 55 година старости и радница са преко 25 година пензијског стажа или преко 50 година старости,
- одсуствовања по основу давања крви, ткива и сл.,
- коришћења плаћеног одсуства у смислу Закона,
- престанка са радом пре истека отказног рока,
- присуствовање седницама у својству члана Народне скупштине, Скупштине Покрајине, Скупштине општине или њихових тела и органа, фондова, органа Синдиката и Савеза синдиката,
- за време војне вежбе и за време одазивања на позив војних органа, ако законом није другачије одређено.

Члан 40.

Послодавац обезбеђује накнаду зараде запосленом за време одсуствовања са рада у висини од 85% од зараде коју би остварио на радном месту на коме је распоређен у месецу за који се врши исплата накнаде зараде у случајевима:

- привремене неспособности за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада,
- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа или због необезбеђивања заштите на раду, услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника и других лица.

Члан 41.

Послодавац обезбеђује запосленом накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 80% од зараде коју би остварио на радном месту на коме је распоређен, за месец за који се врши исплата накнаде зараде у случају:

- чекање на распоређивање на друге послове
- на преквалификацију или доквалификацију по основу прописа о пензијско-инвалидском осигурању.

Члан 42.

За време привременог удаљавања радника из предузећа, у смислу Закона, раднику припада накнада зараде у висини од 1/4, а ако издржава породицу 1/3 просечне зараде коју би радник остварио да ради

Накнада зараде за време привременог удаљавања радника из предузећа, раднику припада до окончања дисциплинског поступка.

Раднику за времеведено у притвору или истражном затвору накнада припада до пуштања из притвора или истражног затвора, односно до правоснажности Пресуде, а исплаћује се на терет органа који је против радника одредио притвор или истражни затвор.

Раднику припада накнада зараде у висини разлике између износа накнаде примљене по основу става 1. овог члана и пуног износа зараде коју би радник примио да је радио, и то:

- ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном судском одлуком, буде ослобођен оптужбе или ако оптужба буде одбијена, али не због ненадлежности

- ако запосленом не буде коначном одлуком изречена мера која се може изрећи за тежу повреду радне обавезе.

5.5. Накнада трошкова

Члан 43.

Послодавац обезбеђује раднику накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради доласка и повратка са рада у висини цене превозне карте.

Члан 44.

Запослени има право на накнаду трошкова за времеведено на службеном путу у земљи и иностранству у висини утврђеној Појединачним колективним уговором.

Запослени има право на накнаду трошкова за службено путовање у иностранство, до износа, под условима и на начин прописан за државне органе.

Члан 45.

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

Члан 46.

За време штрајка проузрокованог необезбеђивањем права по овом Уговору, свим запосленима који учествују у штрајку послодавац је дужан исплатити материјалну накнаду у висини зараде из члана 17 овог Уговора.

Члан 47.

Послодавац је дужан да планира и обезбеди средства за оспособљавање и усавршавање запослених када је то у интересу процеса рада, обезбеди обавезно осигурање и обавезан систематски преглед где је то неопходно.

Ближи критеријуми утврђују се Појединачним колективним уговором.

Члан 48.

Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима уплаћује на посебан рачун Одбора синдиката комунално-стамбене делатности износ од најмање 0,15% на масу средстава

исплаћених на име зараде за конкретан месец, а на име превенције радне инвалидности и рекреативног одмора запослених.

Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима, уплаћује на рачун организације синдиката износ од 1,35% на масу средстава исплаћених на име зарада код послодавца за конкретан месец а на име превенције радне инвалидности и рекреативног одмора запослених.

Послодавац и синдикат споразумно ближе уредђују односе и начин коришћења средстава из става 2. овог члана.

5.6. Минимална зарада

Члан 49.

У случају поремећаја у пословању и губитка, зараде запослених могу се адекватно умањити анексом Уговора о раду, до нивоа минималне зараде у складу са Законом.

VI. СТАМБЕНА ПИТАЊА

Члан 50.

Послодавац у оквиру својих могућности учествује у решавању стамбених потреба запослених давањем станова у закуп, одобравањем стамбених кредита и на друге начине.

О начину, критеријумима и поступку решавања стамбених потреба запослених, надлежни орган послодавца доноси посебан општи акт.

VII. ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 51.

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину и радне обавезе које су утврђене Појединачним колективним уговором и другим општим актима послодавца и Уговором о раду.

Повреда радне обавезе и одговорност запосленог за ту повреду утврђује се у дисциплинском поступку.

Надлежни орган послодавца у складу са Појединачним колективним уговором и Законом покреће и води дисциплински поступак и утврђује одговорност запосленог.

Члан 52.

Дисциплински поступак се покреће решењем које се доставља запосленом и организацији синдиката.

Решењем из става 1. овог члана запослени се упозорава на постојање разлога за отказ Уговора о раду у складу са Законом.

Дисциплински поступак се води и завршава у роковима предвиђеним за давање отказа Уговора о раду из члана 104. Закона о раду.

У дисциплинском поступку се води записник.

Члан 53.

Ако се у дисциплинском поступку утврди да је запослени крив за повреду радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, послодавац може запосленом дати отказ Уговора о раду.

Послодавац може зависно од тежине повреде радне обавезе и степена одговорности запосленог, запосленом одложити давање отказа Уговора о раду и оставити рок у коме ће запослени да измени своје понашање и у коме неће чинити даље повреде радне обавезе.

Пре давања отказа Уговора о раду из става 1. овог члана, послодавац је дужан да затражи мишљење синдиката чији је члан запослени.

Члан 54.

Непоштовање радне дисциплине и повреда радних обавеза утврђују се Појединачним колективним уговором и Уговором о раду.

Појединачним колективним уговором може бити предвиђено да попис повреда радних обавеза из тог Колективног уговора чини саставни део Уговора о раду.

Члан 55.

Запослени може бити привремено удаљен са рада у случајевима и у периоду утврђеним Законом.

У случају удаљења због повреде радне обавезе која угрожава имовину веће вредности, под имовином веће вредности подразумева се новчани износ од најмање три просечне зараде запослених код послодавца у претходном месецу.

У складу са Појединачним колективним уговором послодавац доноси решење о привременом удаљењу запосленог.

Члан 56.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна комисија коју образује послодавац.

На захтев запосленог и уз претходно прибављено мишљење организације синдиката, комисија из става 1. овог члана, може да утврди смањење штете уколико би исплата штете запосленог довела у тежак материјални положај.

VIII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 57.

Запосленом може престати радни однос код послодавца у складу са Законом.

Послодавац доноси решење о престанку радног односа у свим случајевима престанка радног односа предвиђених Законом, осим у случају споразумног престанка радног односа када радни однос престаје писменим споразумом запосленог и послодавца и у случају отказа од стране послодавца или запосленог.

У случају отказа од стране послодавца исти се може дати само из оправданих разлога у писменом облику и мора да садржи образложење и поуку о правном леку у складу са Законом.

Члан 58.

Оцену о радној способности запосленог доноси посебна комисија коју образује послодавац.

Чланови комисије из става 1. овог члана морају имати најмање исти степен школске спреме и врсту занимања као и запослени чија се радна способност оцењује .

Уколико код послодавца не постоји довољан број запослених одговарајуће стручне спреме и врсте занимања, у састав комисије могу се именовати и лица која нису запослена код послодавца.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање посла на коме ради и ако послодавац нема друге послове који одговарају његовом знању и способностима, тада послодавац може да раскине Уговор о раду.

Члан 59.

Послодавац је дужан да запосленом коме је отказао Уговор о раду због програма решавања вишка запослених, а поводом престанка потребе за радом даје отказ Уговора о раду запосленом, дужан је да претходно утврди чињеницу постојања технолошких, економских и организационих промена и да не може да обезбеди запосленом друге послове, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Члан 62.

Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређених послова, предузеће-послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини утврђеној овим уговором.:

- до 10 година проведених у радном односу – најмање у висини од 10 износа зараде,
- од 10 до 20 година проведених у радном односу – најмање у висини од 15 износа зараде,
- од 20 до 30 година проведених у радном односу – најмање у висини од 20 износа зараде,
- преко 30 година проведених у радном односу – најмање у висини од 25 износа зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматара се зарада коју би запослени остварио у складу са овим уговором за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос, односно у месецу у коме се утврђује престанак радног односа, ако је то за запослене повољније.

IX. УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВЉАЊУ

Члан 63.

Запослени у јавном предузећу бирају савет запослених.

У предузећу до 50 запослених бира се представник запослених.

Савет, односно представник запослених бира се на период од 4 године.

Право да бира и да буде биран има сваки запослени, осим послодаваца, односно директора, члана уже породице послодавца или директора и запосленог са посебним овлашћењима и одговорностима.

Члан 64.

Број чланова Савета запослених уредјује се према броју запослених:

- а) три члана, од 50 до 200 запослених
- б) пет чланова од 201 до 600 запослених.

Члан 65.

Иницијативу за образовање савета запослених и правила изборног поступка утврђује репрезентативни синдикат, односно више репрезентативних синдиката.

У одсуству иницијативе синдиката из става 1. овог члана, исту могу дати и једна десетина или најмање 50 запослених.

Члан 66.

Савет се конституише у року од осам дана од објављивања изборних резултата.
Савет бира председника из реда својих чланова.
Рад савета се регулише пословником.

Члан 67.

Савет запослених и послодавац заједно одлучују о коришћењу:

- 1) средстава Фонда солидарности,
 - 2) средстава Стамбеног фонда,
 - 3) средстава предузећа за рекреацију и одмор,
 - 4) објеката предузећа за културно-забавни и спортски живот,
 - 5) објеката за исхрану запослених,
 - 6) других средстава на основу споразума савета и послодавца.
- У случају спора о коришћењу средстава из става 1. овог члана, одлучује арбитража.

Члан 68.

Савет запослених даје мишљење о предлозима одлука које се односе на:

- 1) реорганизацију предузећа, укидање једног или више делова предузећа,
- 2) својинске промене предузећа,
- 3) распоред радног времена и коришћење годишњег одмора,
- 4) заштиту на раду, нове методе организације рада и извршавања радних задатака,
- 5) друге предлоге одлука и аката на основу споразума савета и послодавца.

Члан 69.

Савет запослених бира представнике запослених у управном и надзорном одбору, уколико статутом предузећа није предвиђен други орган.

Ако је у смислу става 1. овог члана статутом предвиђен други орган, тај орган врши избор представника запослених на предлог савета запослених.

Члан 70.

Ако у предузећу није образован савет запослених, оснивач ће представнике запослених у управни и надзорни одбор именовати на предлог запослених у јавним и јавно-комуналним предузећима.

Поступак за предлагање и бирање чланова управног и надзорног одбора до окончања води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима и запосленима, а у складу са статутом предузећа.

Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката а не постигну договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова управног и надзорног одбора, оснивач ће представнике запослених именовати по предлозима тих синдиката, сразмерно броју чланова.

Члан 71.

Запослени у предузећу образују савет запослених.

Уколико послодавац из става 1. овог члана запошљава до 50 запослених, сви запослени врше функцију савета.

Избор и опозив чланова савета запослених врши се јавним гласањем на скупу свих запослених.

Страна 200

Број 16

"Сл.лист општине Кикинда"

01.12.2003.год.

Процедуру избора чланова савета запослених врши репрезентативни синдикат на начин утврђен овим Колективним уговором.

Члан 72.

Председник, чланови савета запослених и представници запослених уживају заштиту аналогно заштити чланова органа и представника синдиката у предузећу.

Чланови савета и представници запослених имају право на одсуство уз накнаду зараде за време одржавања седница савета. Одсуство може трајати 5 часова седмично, уколико посебним споразумом савета и послодавца није другачије предвиђено.

Председник савета запослених у складу са Појединачним колективним уговором може одсуствовати са рада уз накнаду зараде.

Члан 73.

Посебним споразумом савета запослених и послодавца утврђује се износ средстава за покривање трошкова рада савета.

У случају спора исти се решава мирним путем или другим методама у складу са Законом.

X ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 74.

Запосленом се у писменом облику доставља свако решење и други акт о остваривању права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку.

Достављање аката из става 1. овог члана врши се непосредно личним уручивањем уз потпис запосленог.

Ако запослени одбије да прими акт, достављач ће то на акту констатовати.

Неуручени акт се истиче на огласној табли послодавца и истеком рока од осам дана сматра се да је достава уредно извршена.

У случају одсуства запосленог са рада, достава акта вршиће се путем поште уз доставницу на последњу адресу коју је запослени пријавио.

Уколико запослени одбије да прими акт путем поште или му поштар не уручи, поступиће се у складу са ставом 3. овог члана.

Члан 75.

Индивидуални радни спор настаје поводом коначне одлуке, решења или другог акта послодавца којим се одлучује о појединачном праву, обавези и одговорности запосленог.

Појединачним колективним уговором могу се предвидети методе и поступак мирног решавања спорних питања.

Стране у спору се могу споразумети да се одлука или решење, односно други акт који се оспорава не може извршити док траје поступак мирног решавања спора.

Члан 76.

У сваком јавном и јавно-комуналном предузећу формира се одбор за заштиту на раду, као саветодавно тело састављено од представника синдиката, послодавца и од стручњака из области заштите на раду.

Члан 77.

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

XI РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 78.

Колективни радни спор настаје у поступку закључивања, измена и допуна и примене, односно тумачења Колективног уговора.

Члан 79.

Ако настане спор у процесу закључивања Колективног уговора, односно измена и допуна, исти се решава споразумно у року од 30 дана.

Уколико се споразум не постигне, учесници су дужни да образују арбитражу у року од 15 дана од дана када споразум није постигнут. Арбитража је дужна да донесе одлуку у року од 15 дана од дана образовања.

Састав арбитраже за спорове у закључивању чине изабрани представник оснивача, представник репрезентативног синдиката комунално-стамбене делатности и један неутрални члан по договору из реда стручњака за област која је предмет спора.

Када дође до спорова у примени или промени Колективног уговора формира се арбитража од три члана у року од 15 дана од сазнања за повреду примене Колективног уговора. Арбитража је дужна да реши спор у року од следећих 15 дана.

Састав арбитраже за спорове у примени чине изабрани представник оснивача, представник репрезентативног синдиката комунално-стамбене делатности и један неутрални члан по договору из реда стручњака за област која је предмет спора.

Закључци и одлуке арбитраже су коначни и обавезни за учеснике. Обавезна одлука арбитраже у спору поводом закључивања, односно измена и допуна Колективног уговора замењује одговарајуће одредбе Колективног уговора у вези са којима је дошло до спора, односно постаје саставни део Колективног уговора.

Члан 80.

Расправа пред арбитражом је усмена.

О јавности рада одлучује арбитража.

Арбитража ради у пуном саставу и доноси одлуку већином гласова.

Одлука се доставља у писменом облику странама у спору.

Одлука се може објавити само уз пристанак стране у спору.

Трошкове арбитраже решавања спора носе стране у спору.

Члан 81.

У поступку решавања колективног радног спора уговорне стране су дужне да се суздржавају од радњи којима се онемогућава или отежава одвијање процеса рада.

Члан 82.

У случају штрајка и на основу критеријума одређених Појединачним колективним уговором, послодавац утврђује минимум процеса рада својим општим актом, обавезно узимајући у обзир мишљење, примедбе и предлоге репрезентативног синдиката.

Члан 83.

Учесници овог Колективног уговора образују одбор за праћење и спровођење овог Колективног уговора.

Учесници Колективног уговора одређују по два представника у одбор из става 1. овог члана. Начин рада и делокруг одбора ближе се уредјује пословником о раду одбора.

XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 84.

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Послодавац је дужан да:

1) размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и о томе обавести синдикат,

2) обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених и да доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају његова мишљења, предлози иницијативе и захтеви, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 85.

Послодавац обезбеђује организацији синдиката следеће услове за његово деловање:

1) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услуге,
2) председнику синдиката-поверенику споразумно утврђен број плаћених часова месечно за обављање његових функција, ако се споразум не постигне, најмање 40 плаћених часова рада месечно,

3) повереницима организације синдиката, председницима подружница и члановима органа синдиката, споразумно утврђен број плаћених часова месечно за обављање њихових функција, а ако се споразумом не постигне, најмање једну половину од плаћених часова који се код тог послодавца обезбеђује председнику организације синдиката.

Појединачним колективним уговором може се утврдити да председник организације синдиката за време мандата не обавља послове свог радног места, а да прима накнаду зараде у висини као да ради.

У време преговора о закључивању и променама Колективног уговора, представници организације синдиката која је учесник колективног уговора имају право на увећан број плаћених часова за 50%.

Члан 86.

Председник репрезентативног синдиката у јавним и јавно-комуналним предузећима има право присуства седницама управног одбора, а обавезан је да присуствује код одлучивања о питањима која се тичу права и обавеза запослених.

Председнику репрезентативног синдиката се уредно доставља позив и материјал за седницу најмање три дана пред почетак седнице.

Члан 87.

Председник репрезентативног синдиката, члан органа организације синдиката, председник подружнице (представници организација синдиката) и синдикални функционер, за време обављања функције ако поступа у складу са законом и колективним уговором не може да се распореди на друго радно место ако је то за њега неповољније и да се утврди престанак потребе за његовим радом или да се на други начин стави у неповољнији положај, нити може бити позван на одговорност.

Члан 88.

Представницима организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима.

Представницима организације синдиката обезбеђује се приступ свим радним местима код послодавца кад је то потребно, у циљу заштите права запослених утврђених законом и Колективним уговором.

У случају потребе убирања средстава солидарности, представници запослених које организација синдиката овласти да то раде, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама или погонима послодавца.

Представници организације синдиката могу да истичу обавештење организације синдиката у просторијама послодавца на местима која су приступачна запосленима и која су за то одређена.

Директор или друго овлашћено лице дужни су да представницима организације синдиката омогуће да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката која су у функцији вршења синдикалних активности.

Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 89.**

Овај Колективни уговор закључује се на неодређено време

Измене и допуне овог Појединачног колективног уговора врше се на начин и поступак на које је закључен.

Члан 90.

Овај Колективни уговор може се отказати у случају када учесници не могу споразумно да реше спор у вези са изменама и допунама овог Колективног уговора и ако се не одлуче за арбитражно решење тог спора.

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

У случају отказа учесници су дужни да у року од 15 дана од подношења отказа отпочну преговарање ради решавања спорног питања.

Колективни уговор у случају отказа примењује се до решења спорног питања а најдуже шест месеци од подношења отказа.

Члан 91.

Уговорна страна која не испуни обавезе из Колективног уговора или задоцни са њеним испуњењем, дужна је да другој страни накнади штету коју је услед тога претрпела у складу са Законом и Колективним уговором.

Члан 92.

Уговорна страна се ослобађа за насталу штету ако докаже да није могла испунити своју обавезу, односно да је закаснила са испуњењем обавезе због околности насталих после закључења Колективног уговора које није могла спречити, отклонити или избећи.

Члан 93.

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

Члан 94.

Уколико на дан ступања на снагу овог уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запосленог, примениће се одредбе овог уговора, ако је то повољније за запосленог.

Члан 95.

Уговорне стране образују арбитражу за праћење примене овог Колективног уговора.

Арбитража има непаран број чланова.

У састав арбитраже улази по једнак број представника уговорних страна, а председник се одредјује споразумно.

Одлука, односно мишљење арбитраже је обавезујуће.

Члан 96.

Овај Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу" општине Кикинда.

САДРЖАЈ

Р. бр.	П р е д м е т	Страна
--------	---------------	--------

ИЗВРШНИ ОДБОР СО КИКИНДА**18. ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА И ЈАВНО –
КОМУНАЛНА ПРЕДУЗЕЋА ОПШТИНЕ КИКИНДА****185**

ИЗДАВАЧ: **ОПШТИНСКА УПРАВА**, Трг српских добровољаца бр. 12, Кикинда
Главни и одговорни уредник: **БРАНКО ЉУБОЈА**
Телефон број: 0230/22-900