



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

ОПШТИНЕ ПАНЧЕВО

БРОЈ 6 ГОДИНА XII

ПАНЧЕВО, 15. АПРИЛ 2005. ГОДИНЕ

Аконтација претплате 8.123,00 дина.
Цена овог примерка 580,25 дина.

115

Члан 2.

На основу чланова 39., 41. и 81. став 2. Статута општине Панчево („Службени лист општине Панчево” број 6/2002), председник општине Панчево, дана 15. априла 2005. године, донео је

РЕШЕЊЕ

О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА ВРЕДНОВАЊЕ ПРОЈЕКТА У ОБЛАСТИ СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ

Члан 1.

Овим решењем образује се Комисија за вредновање пројекта у области социјалне политике (у даљем тексту: Коимисија) у следећем саставу:

1. Јулијана Балог, социјални радник у пензији,
2. Др Небојша Козловачки, лекар, Очна болница Панчево,
3. Рајка Благојевић, дипл. социјални радник, Центар за социјални рад „Солидарност” Панчево,
4. Светлана Ђедовић, новинар, Телевизије Панчево,
5. Сузана Јовановић, дипл. социјални радник, члан Општинског већа општине Панчево

Комисија ће на првој седници из свог састава одредити председника Комисије.

Технички секретар Комисије је **Слађана Војиновић**, административни радник Секретаријата за јавне службе и социјална питања.

Задатак Комисије је вредновање пројекта у области социјалне политике.

Послови вредновања пројекта у области социјалне политике обухватају расписивање јавног позива који се односи на: пројекте мера и услуга ванинституционалне социјалне заштите, пројекте подршке категорисаним циљним групама, пројекте пружања помоћи и подршке грађанима у решавању актуелних проблема и захтеве за суфинансирање од стране локалне самоуправе пројеката из наведених области.

Приликом вредновања пројеката у области социјалне политике, приоритет имају пројекти унапређења мера и услуга социјалне заштите и подизање квалитета услова живљења одређених категорија грађана.

Члан 3.

невладине организације — удружења невладине организације — удружења грађана локалног карактера, установе из области јавних служби, приватне агенције из области јавних служби и партнерске групе наведених организација и установа.

Јавни позив за вредновање пројекта у области социјалне политике објављује се у недељним новинама „Панчевац”, „Панчевачке новине” и „Старт 013”.

Члан 4.

Лица из члана 1. овог решења имају се на време од четири године, од-

носно до истека мандата одборницима Скупштине општине.

Члан 5.

Комисија на седницама разматра пројекте поднете по јавном позиву.

За пуноважан рад Комисије потребно је да седници присуствује већина од укупног броја чланова.

Комисија на седницама одлучује већином гласова од укупног броја чланова.

Члан 6.

Члановима Комисије прјпада накнада у износу од 800,00 динара по седници.

Члан 7.

Стручне и административно-техничке послове за потребе Комисије обављаће Секретаријат за јавне службе и социјална питања Општинске управе општине Панчево.

Члан 8.

Ово решење објавити у „Службеном листу општине Панчево”.

ОПШТИНА ПАНЧЕВО
ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ

БРОЈ: I-03-020-1/2005-273

Панчево, 15. април 2005. године

Председник општине
Срђан Миковић, с.р.

116

На основу члана 12. Закона о делатностима од општег интереса у области културе („Службени гласник РС” број 49/92) и чланова 17. став 1., 41. став 1. тачка 10. и 81. став 2. Статута општине Панчево („Службени лист општине Панчево” број 6/2002), председник општине Панчево, дана 15. априла 2005. године, донео је

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА
ПРАВИЛНИК О СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ

РАДНИХ МЕСТА У ДОМУ КУЛТУРЕ „МЛАДОСТ” ГЛОГОЊ

I

ДАЈЕ СЕ САГЛАСНОСТ на Правилник о систематизацији радних места у Дому културе „Младост” Глогоњ, који је донео директор Дома културе „Младост” Глогоњ, дана 7. априла 2005. године.

II

Ово решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у „Службеном листу општине Панчево”.

ОПШТИНА ПАНЧЕВО
ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ

БРОЈ: I-03-020-1/2005-265

Панчево, 15. април 2005. године

Председник општине
Срђан Миковић, с.р.

117

На основу члана 12. Закона о делатностима од општег интереса у области културе („Службени гласник РС” број 49/92) и чланова 17. став 1., 41. став 1. тачка 10. и 81. став 2. Статута општине Панчево („Службени лист општине Панчево” број 6/2002), председник општине Панчево, дана 15. априла 2005. године, донео је

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА
ПРАВИЛНИК О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА
ПРАВИЛНИКА О СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ
РАДНИХ МЕСТА У УСТАНОВИ
„ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРУ ПАНЧЕВА”
ПАНЧЕВО

ДАЈЕ СЕ САГЛАСНОСТ на Правилник о изменама и допунама Правилника о систематизацији радних места у Установи „Центар за културу Панчева” Пан-

чево, који је донео директор Установе „Центар за културу Панчево” Панчево, дана 4. априла 2005. године.

II

Ово решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у „Службеном листу општине Панчево”.

ОПШТИНА ПАНЧЕВО ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ

БРОЈ: I-03-020-1/2005-264

Панчево, 15. април 2005. године

Председник општине

Срђан Миковић, с. р.

118

Уставни суд Републике Србије у саставу: председник Слободан Вучетић и судије Верона Адам Бокрош, др Срђан Ђорђевић, др Милутин Ђуричић, др Боса Ненадић и Бранка Ђурчија, на основу члана 125. Устава Републике Србије, на седници одржаној 10. фебруара 2005. године, донео је

ОДЛУКУ

УСТАВНОГ СУДА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

1. Утврђује се да одредба члана 17. Одлуке о увођењу самодоприноса за насељено место Старчево („Службени лист општине Панчево” број 14/2000), није у сагласности са Уставом.

2. Не прихвата се иницијатива за покретање поступка за утврђивање неуставности и незаконитости одредбе члана 6. тачка 2. Одлуке из тачке 1.

Образложење

Уставном суду Републике Србије поднета је иницијатива за покретање поступка за утврђивање неуставности и

незаконитости одредбе члана 6. тачка 2. Одлуке наведене у изреци. У иницијативи се наводи да је оспорен одредбом Одлуке предвиђено да самодопринос плаћају пензионери по стопи од 1,5%, што је, према мишљењу подносиоца иницијативе, у супротности с Уставом и са одредбама Закона о локалној самоуправи, у којима је утврђено да се самодопринос не може уводити на примања и имовину која су законом изузета од опорезивања. Такође, у иницијативи се наводи да су према Закону о порезу на доходак грађана, пензије и инвалиднине изузете из дохотка за опорезивање. У иницијативи је указано и на Одлуку Уставног суда Србије IУ број 29/2003, којом је утврђено да обавеза плаћања самодоприноса на примања по основу пензије није у сагласности са законом.

Општинска управа Панчево у одговору наводи да су грађани насељеног места Старчево, на основу непосредног писменог изјашњавања грађана, донели оспорену Одлуку, која је ступила на снагу даном верификације од стране Савета месне заједнице Старчево 10. октобра 2000. године. У одговору се затим наводи да је оспорена одредба члана 6. тачка 2. Одлуке у складу са чланом 73. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС” број 49/99), који је важио у време увођења самодоприноса и који је дозвољавао да се самодопринос уводи и на пензије.

Уставни суд је утврдио:

Грађани насељеног места Старчево, на основу писменог изјашњавања грађана спроведеног у периоду од 15. августа до 15. септембра 2000. године, донели су Одлуку о увођењу самодоприноса за насељено место Старчево („Службени лист општине Панчево” број 14/2000). Одредбом члана 17. оспорене Одлуке утврђено је да Одлука ступа на снагу даном верификације од стране Савета Месне заједнице Старчево, на седници одржаној 10. октобра 2000. године и да ће се објавити

у „Службеном листу општине Панчево”. Оспореном одредбом члана 6. тачка 2. Одлуке утврђено је да се самодопринос уводи у новцу, а да ће се на примања пензионера обрачунавати и плаћати по стопи од 1,5%.

Одредбом члана 120. Устава Републике Србије утврђено је да закон, други пропис или општи акт ступа на снагу најраније осмог дана од дана објављивања, осим ако из нарочито оправданих разлога није предвиђено да раније ступа на снагу, али не и пре објављивања. С обзиром на то да је одредбом члана 17. Одлуке утврђено да Одлука ступа на снагу пре њеног објављивања, Уставни суд је утврдио да тај члан Одлуке није у сагласности с чланом 120. Устава, те је сагласно члану 46. тачка 1. Закона о поступку пред Уставним судом и правном дејству његових одлука („Службени гласник РС” бд. 32/91 и 67/93), одлучио као у тачки 1. изреке.

Одредбом члана 114. став 2. Устава Републике Србије утврђено је да се за задовољавање потреба грађана у општини средства могу прикупљати на основу непосредног изјашњавања грађана, у складу са законом.

Одредбом члана 73. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС” бр. 49/99 и 27/01), који је важио у време доношења оспорене одлуке, било је прописано да се самодопринос у новцу не може уводити на примања која се према одредбама закона којима се уређује порез на доходак грађана изузимају из доходака грађана, осим на пензије остварене у земљи и иностранству. Ступањем на снагу новог Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС” број 9/02) престао је да важи ранији Закон о локалној самоуправи. Одредбом члана 9. Закона о изменама и допунама Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС” број 135/04) прописано је да ће се права и обавезе грађана које су, до дана ступања на снагу овог закона, утврђене одлукама о увођењу самодоприноса,

у складу са чланом 73. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС” бр. 49/99 и 27/01) извршавати у складу са тим одлукама, а одредбом члана 12. Закона прописано је да ће се одредба члана 9. овог закона примењивати од дана ступања на снагу Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС” број 9/02).

Имајући у виду да је оспорена Одлука донета у време важења Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС” бр. 49/99 и 27/01), којим је било предвиђено да се самодопринос у новцу може уводити и на пензије остварене у земљи и иностранству (члан 73.), а да је Законом о изменама и допунама Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС” број 135/04) утврђено да ће се права и обавезе грађана које су, до дана ступања на снагу овог закона, утврђене одлукама о увођењу самодоприноса, у складу са чланом 73. раније важећег Закона о локалној самоуправи извршавати у складу са тим одлукама. Уставни суд је оценио да је оспорена одредба члана 6. тачка 2. Одлуке у складу с Уставом и законом, па је на основу члана 47. тачка 3.) Закона о поступку пред Уставним судом и правном дејству његових одлука одлучио као у тачки 2. изреке.

Позивање иницијатора на Одлуку Уставног суда IУ број 29/2003 („Службени гласник РС” број 75/03), није од утицаја на одлучивање у овом предмету, с обзиром на то да се она односи на одлуку о увођењу самодоприноса, која је донета на основу Закона о локалној самоуправи који је на снази, а према коме се самодоприносом не може уводити на примања и имовину који су изузети од самодоприноса.

На основу изложеног, као и на основу члана 46. тачка 1.) и члана 47. тачка 3.) Закона о поступку пред Уставним судом и правном дејству његових одлука, Уставни суд је одлучио као у изреци.

На основу члана 130. Устава Републике Србије, одредба члана 17. Одлуке наведене у тачки 1. изреке, престаје да важи даном објављивања Одлуке Уставног суда у „Службином гласнику РС”.

Република Србија

УСТАВНИ СУД

Број: IY-353/2003

Београд, 10. фебруар 2005. године

Председник

Уставног суда

Слободан Вучетић, с.р.

119

На основу члана 31. став 2. Закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса („Службени гласник РС” бр. 25/2000 и 25/2002) и члана 26. Одлуке о месним заједницама на територији општине Панчево („Службени лист општине Панчево” бр. 8/01 и 15/03), Савет месне заједнице Качарево, на седници одржаној 25. марта 2005. године донео је

О Д Л У К У

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ОДЛУКЕ О ОСНИВАЊУ ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „КАЧАРЕВО” КАЧАРЕВО

Члан 1.

У Одлуци о оснивању ЈКП „Качарево” из Качарева („Службени лист општине Панчево” бр. 4/98 и 9/98), у члану 15. алинеја 1, 2. и 4. мењају се и гласе:

- Именује и разрешава Управни и Надзорни одбор
- Именује и разрешава директора, и
- Даје сагласност на одлуку о промени делатности (допуни, проширењу или смањењу).

Члан 2.

У члану 18. мењају се ставови 2. и 3. тако да гласе:

— Став 2. Управни одбор има председника и два члана које именује и разрешава Савет месне заједнице Качарево, као Оснивач на период од 4 године с тим да могу бити разрешени и пре истека мандата.

— Став 3. Председника и једног члана Управног одбора именује Оснивач, а једног члана именује од представника запослених.

У истом члану иза става 3. додају се ставови 4. и 5. који гласе:

Председник Управног одбора има заменика кога одређује Савет месне заједнице актом о именовању Управног одбора.

Представници запослених предлажу се на начин утврђен Статутом.”

Досадашњи став 4. постаје став 6.

Члан 3.

У члану 20. бришу се алинеје 10. и 11.

Члан 4.

У члану 21. мења се став 2. тако да гласи:

„Надзорни одбор има 3 члана које именује и разрешава Савет месне заједнице као оснивач, од којих се један члан именује од представника запослених.

У истом члану иза става 2. додаје се нови став 3. који гласи:

„Представник запослених предлаже се на начин предвиђен Статутом.”

Досадашњи ставови 3. и 4. постају 4. и 5.

Члан 5.

У члану 23. брише се став 1.

Члан 6.

Иза члана 23. додају се чланови од 23-а. до 23-е. који гласе:

„Члан 23-а.

Савет месне заједнице, на предлог Конкурсне комисије именује и разреша-

ва директора Предузећа на основу јавног конкурса (у даљем тексту: Конкурс).

Конкурс расписује и спроводи Конкурсна комисија од 3 члана коју образује Савет месне заједнице.

Директор предузећа се именује на 4 године и може бити поново именован.

Члан 23-б.

Конкурс за именовање директора Предузећа расписује се најкасније три месеца пре истека времена на које постављен директор.

Конкурс се објављује у једном од дневних листова.

Конкурс садржи услове за постављање директора, као и рок за подношење пријаве који не може бити краћи од 15 дана.

Члан 23-в.

Конкурсна комисија предлаже Савету месне заједнице кандидата за директора у року утврђеном одлуком Конкурсне комисије приликом расписивања јавног конкурса.

Конкурсна комисија утврђује једног или више кандидата за директора Предузећа већином гласова од укупног броја свих чланова.

Ако Конкурсна комисија не може да утврди предлог кандидата за директора Предузећа, расписује се нови конкурс.

Члан 23-г.

Савет месне заједнице, на основу предлога Конкурсне комисије из претходног става, именује директора Предузећа већином гласова од укупног броја чланова Савета месне заједнице.

Уколико директор предузећа није именован, расписује се нови конкурс.

Одлуком о именовању директора Предузећа утврђује се дан ступања на дужност директора.

Члан 23-д.

О одлуци којом је именован директор Предузећа обавештава се сваки учесник конкурса у року од осам дана.

Сваки учесник конкурса може у року од осам дана од пријема обавештења поднети захтев Савету месне заједнице за преиспитивање одлуке о именовању директора Предузећа.

Директор предузећа заснива радни однос на основу Одлуке о именовању, уговором о раду који закључују Управни одбор ЈКП „Качарево” и директор.

Члан 23-ђ.

Директор Предузећа може бити разрешен и пре истека времена на које је именован, на лични захтев, када у свом раду поступа супротно одредбама закона, Статута, одлука Скупштине општине, Савета месне заједнице и Управног одбора Предузећа и у другим оправданим случајевима.

Члан 23-е.

Ако директор Предузећа није могао бити благовремено именован Савет месне заједнице може, без конкурса, именовати вршиоца дужности директора.

Вршилац дужности директора мора испуњавати услове прописане Статутом Предузећа за именовање директора.

Вршилац дужности директора има сва права и дужности директора Предузећа.”

Вршилац дужности директора може обављати ту функцију до именована директора, а најкасније годину дана.

Члан 7.

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу општине Панчево”.

САВЕТ МЕСНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ
КАЧАРЕВО

БРОЈ: 2.2-3/2005

Качарево, 25. март 2005. године

Председник
Бранко Ромић, с.р.

120

На основу члана 146. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 70/2001 и 73/2001), Општег колективног уговора („Службени гласник РС” бр. 22/97, 21/98, 53/99, 12/2000 и 31/2001), Посебног колективног уговора за комуналне делатности Србије („Службени гласник РС” број 43/2001) и чланова 4. и 71. Посебног колективног уговора за јавно и јавна-комунална предузећа општине Панчево („Службени гласник РС” број 90/04),

**РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ —
ГРАНСКИ НЕЗАВИСНИ СИНДИКАТ
КОМУНАЛНИХ ПРЕДУЗЕЋА СРБИЈЕ —
НЕЗАВИСНИ СИНДИКАТ ЈКП „ВОД-КОМ”
ЈАБУКА**

(у даљем тексту: Организација синдиката)

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
„ВОД—КОМ” ЈАБУКА**

(у даљем тексту: Послодавац)

и

МЕСНА ЗАЈЕДНИЦА ЈАБУКА

(у даљем тексту: Оснивач)

закључују у Јабуци 10. марта 2005.
године

**ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА
„ВОД—КОМ” ЈАБУКА**

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет Колективног уговора

Члан 1.

Овим појединачним колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор), у складу са законом, Општим колективним уговором, Посебним колективним уговором за комуналне делатности Србије и Посебним колективним уговором за јавно и јавна комунална предузећа општине Панчево, ближе се уређују права, обавезе и одговорности запо-

слених и Јавном комуналном предузећу „Вод-ком” Јабука (у даљем тексту: Запослени), а нарочито:

- заснивање радног односа;
- радно време;
- одмори и одсуства;
- заштита запослених;
- зараде, накнаде зарада и друга примања;
- забрана конкуренције;
- накнада штете;
- престанак радног односа;
- остваривање и заштита права запослених;
- синдикат запослених, као и
- друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

Права, обавезе и одговорности Запослених, која нису уређена овим Колективним уговором, уређују се другим општим актима Послодавца (нпр. Правилником о систематизацији послова, Правилником о заштити на раду и сл.).

Такође овим колективним уговором, у складу са законом и другим прописима и општим актима, уређују се и међусобни односи Оснивача и Послодавца.

**2. Однос закона, општег акта, овог
Колективног уговора и другог општег
акта Послодавца и уговора о раду**

Члан 2.

Овај колективни уговор и други општи акт Послодавца и уговора о раду не могу да садрже одредбе којима се Запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и колективним уговорима. Овим колективним уговором, другим општим актом Послодавца и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

Овај колективни уговор непосредно се примењује.

Члан 3.

Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом, општим актом, овим Колективним уговором и другим општим актом Послодавца, односно које се заснивају на нетачном обавештавању од стране Послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима Запослених, сматрају се ништаким.

У случају из става 1. овог члана, примењује се закон, општи акт, овај Колективни уговор и други општи акт Послодавца.

3. Основна права, обавезе и одговорности Запослених**Члан 4.**

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, овим Колективним уговором и другим општим актом Послодавца.

Члан 5.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће, порођаја и материнства.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година и запослени инвалиди имају право на посебну заштиту.

Члан 6.

Запослени, непосредно или преко својих представника, имају право на информисање, изражавање својих ставова о битним питањима из области рада, као

и на учешће у преговорима и закључивању колективног уговора.

Представник запослених, због активности у раду из става 1. овог члана, не може бити позван на одговорност, доведен у неповољнији положај, нити трпети друге последице због своје активности ако поступа у складу са законом, општим актом, овим Колективним уговором и другим општим актом Послодавца.

Члан 7.

Послодавац је дужан да Запосленим за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, општим актом, овим Колективним уговором и уговором о раду.

Послодавац је дужан да Запосленим обезбеди услове рада ради заштите живота и здравља, у складу са законом и другим прописима и општим актима, овим Колективним уговором и другим општим актом Послодавца.

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

4. Забрана дискриминације**Члан 8.**

Лице које тражи запослење код Послодавца и Запослени код Послодавца не могу се стављати у неповољнији положај у односу на друге, без обзира на пол, рођење, језик, расу, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, политичка и друга уверења, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**1. Услови за заснивање радног односа****Члан 9.**

Радни однос са Послодавцем може да заснује лице које има општу здрав-

ствену способност, најмање 15 година живота и које испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене општим актом Послодаваца о организацији и систематизацији послова и радних задатака у предузећу.

Општим актом из става 1. овог члана утврђује се врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује само уз писмену сагласност родитеља или староца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Инвалидна лица заснивају радни однос са послодавцем под условима и на начин утврђен Законом о раду, ако посебним законом није друкчије одређено.

Члан 10.

Запослени је дужан да обавести Послодавца, пре закључења уговора о раду, о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот и здравље других лица.

У случају да Запослени не поступи у складу са одредбама става 1. овог члана, Послодавац може Запосленом да откаже уговор о раду.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос са Послодавцем под условима утврђеним законом.

2. Уговор о раду

Члан 11.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују Запослени и Послодавац.

Послодавац може пре заснивања радног односа вршити проверу стручних и психо-физичких способности кандидата.

Запослени је дужан да, приликом заснивања радног односа, Послодавцу достави документа којима доказује да испуњава услове за рад.

Члан 12.

Уговор о раду може до се закључи на неодређено и одређено време.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује, сматра се уговором о раду на неодређено време.

Члан 13.

Уговор о раду закључује се, у писменом облику, пре ступања Запосленог на рад.

Ако Послодавац са Запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је Запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу Послодавац и лице које заснива радни однос са Послодавцем.

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања (пензијског, инвалидског и здравственог осигурања), у складу са законом.

Члан 14.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште Послодавца;
- име и презиме Запосленог, место пребивалишта, односно боравишта Запосленог;
- стручну спрему и занимање Запосленог;
- врсту и опис послова које Запослени треба да обавља;
- место рада;
- време трајања уговора о раду на одређено време;
- дан почетка рада;

- зараду, рокове за исплату зараде и других примања на која Запослени има право;
- време трајања дневног и недељног радног времена, и
- друга права и обавезе.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона, општег акта, овог Колективног уговора и другог општег акта Послодавца.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима Запослених одлучује директор предузећа, а у складу са законом, Општим колективним уговором, Посебним колективним уговором за комуналне делатности Србије, Посебним колективним уговором за јавно и јавно-комунална предузећа општине Панчево и овим Колективним уговором.

3. Ступање на рад

Члан 15.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

Ако Запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се Послодавац и запослени друкчије договоре.

Члан 16.

Запослени остварују права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

4. Пробни рад

Члан 17.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад ради проверавања стручних и радних способности Запосленог.

Општим актом из члана 9. став 1. овог Колективног уговора утврђују се послови на којима се уводи пробни рад.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Члан 18.

Пробни рад може да траје најдуже три месеца.

За време пробног рада Послодавац и Запосрени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који износи најмање пет радних дана.

Члан 19.

Радне и стручне способности Запосленог за време пробног рада прати и утврђује посебна комисија коју образује директор Послодавца, а која је састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и Запослени који је на пробном раду.

Комисија из става 1. овог члана дужна је да мишљење о резултатима пробног рада дастави директору Послодавца.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос истеком рока одређеног уговором о раду.

5. Радни однос на одређено време

Члан 20.

Радни однос на одређено време Послодавац може да заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже три године.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 дана.

Радни однос на одређено време заснива се под условима и на начин предвиђен за заснивање радног односа на одређено време.

Члан 21.

Радни однос на одређено време Послодавац може ма заснује:

- када треба заменити Запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање држа-

вне и друге јавне функције, одслужење војног рока и др.) — до повратка привременог одсутног Запосленог;

- када обављање одређеног посла, по својој природи, траје одређено време (сезонски послови, рад на изради одређеног пројекта и сл.);
- када се привремено повећа обим рада;
- у својству приправника ради оспособљавања за самосталан рад.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време ако Запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос.

Члан 22.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, има сва права, обавезе и одговорности као и Запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 23.

Послодавац може да закључи уговор о раду за послове за које су прописани посебним услови рада само ако Запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Општим актом из члана 9. став 1. овог Колективног уговора утврђују се послови на којима се обављају послови са повећаним ризиком.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежне здравствене установе.

7. Радни однос са непуним радним временом

Члан 24.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или на одређено време.

Општим актом из члана 9. став 1. овог Колективног уговора утврђују се послови са непуним радним временом.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа, сразмерно времену provedеном на раду, осим ако за поједина права није законом, општим актом или овим Колективним уговором другачије одређено.

Члан 25.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

8. Радни однос за обављање послова ван просторија Послодавца

Члан 26.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија Послодавца.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредби из члана 14. овог Колективног уговора, садржи и:

- време трајања радног времена према нормативима рада за Запосленог у одређеном времену;
- врсту посла и начин организовања рада;
- услове рада и начин вршења надзора над радом Запосленог;
- висину зараде за обављени рад и рокове исплате;
- коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду за њихову употребу;
- накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања и
- друга права и обавезе.

Члан 27.

Рад ван просторија Послодавца Запослени обавља сам или са члановима

своје породице, у име и за рачун Послодавца.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се брачни друг, деца, родитељи, браћа и сестре Запосленог или његовог брачног друга.

Члан 28.

Послодавац може да уговори послове ван просторија који нису опасни или штетни по здравље Запосленог и других лица и који не угрожавају животну средину.

9. Приправници

Члан 29.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или општим актом из члана 9. став 1. овог Колективног уговора.

Општим актом из члана 9. став 1. овог Колективног уговора утврђују се послови на којима се заснива радни однос са приправником.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није друкичије одређено.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права, обавезе и одговорности као и други Запослени код Послодавца.

Члан 30.

Послодавац може одлучити да приправник по истеку приправничког стажа и по положеном стручном испиту остане у радном односу на неодређено време.

Члан 31.

Уговором о раду са приправником утврђује се нарочито:

— дужина трајања приправничког стажа;

— могућност продужавања приправничког стажа и

— обавеза полагања стручног испита.

Члан 32.

Приправнички стаж траје годину дана за приправнике са високом стручном спремом (VII-1 степен стручне спреме), шест месеци за приправнике са вишом стручном спремом (VI степен стручне спреме) и три месеца за приправнике са средњом стручном спремом (IV степен стручне спреме).

Члан 33.

По заснивању радног односа Послодавац је дужан да уведе приправника у послове на којима треба да ради.

Приправник је дужан да поступа по упутствима Послодавца и да се придржава закона, општег акта, овог Колективног уговора и другог општег акта Послодавца и уговора о раду.

Члан 34.

По завршеном приправничком стажу, а ради утврђивања способности за самосталан рад, приправник је дужан да полаже стручни испит.

На стручном испиту приправник треба да покаже колико је овладао теоријским и практичним знањем потребним за вршење послова за које стиче оспособљеност за самосталан рад.

Члан 35.

Стручни испит полаже се пред посебном комисијом Послодавца, коју образује директор Послодавца.

Чланови комисије Послодавца морају да имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник који полаже стручни испит.

Најмање месец дана пре истека приправничког стажа, приправник је дужан да Послодавцу поднесе пријаву за полагање стручног испита.

Након пријема пријаве за полагање стручног испита, Послодавац утврђује датум полагања стручног испита.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање стручног испита или је поднесе а не приступи његовом полагању, сматра се да испит није положио.

Члан 36.

На основу резултата показаних на стручном испиту, Послодавац доноси оцену „положио” или „није положио”.

О полагању стручног испита Послодавац издаје уверење у року од пет дана од дана када је приправник полагао стручни испит.

Уверење из става 2. овог члана садржи:

- назив послова за које се приправник стручно оспособљавао за самосталан рад;
- датум када је приправник полагао стручни испит;
- успех на стручном испиту и
- потпис и печат Послодавца.

Члан 37.

Приправнику који не положи стручни испит престаје радни однос са Послодавцем, у складу са законом и овим уговором.

III РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 38.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом и овим Колективним уговором није другачије одређено.

Пуно радно време за Запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно.

2. Непуно радно време

Члан 39.

Непуно радно време, у смислу овог Колективног уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена.

3. Скраћено радно време

Члан 40.

Запослени који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом, општим актом, овим Колективним уговором и другим општим актом Послодавца, на којима и поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство за здравље Запосленог, скраћује се пуно радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Општим актом из члана 9. став 1. овог Колективног уговора утврђују се послови са скраћеним радним временом.

Скраћено радно време из става 1. овог члана утврђује се на основу стручне анализе сачињене од стране овлашћене организације, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

4. Прековремени рад

Члан 41.

На захтев Послодавца, Запослени је обавезан 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).

Запослени не може да ради прековремено дуже од четири часа дневно, а највише 240 часова у календарској години.

5. Распоред радног времена

Члан 42.

Радни дан траје 8 часова, а радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље твврђује Послодавац.

Члан 43.

Изузетно од члана 42. овог уговора, ако се код Послодавца рад на појединим пословима обавља у сменама, ноћу или кад то природа посла и организација рада захтева, Послодавац може радну недељу организовати и на други начин.

Послодавац је дужан да обавести Запосленог о распореду и промени радног времена, најмање седам дана пре почетка рада.

6. Прерасподела радног времена

Члан 44.

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

У случајевима из става 1. овог члана прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време Запосленог у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

Члан 45.

У случају прерасподеле радног времена радно време у току недеље не може бити дуже од 60 часова.

Прерасподела радног времена из члана 44. овог уговора не сматра се прекореним радом.

Члан 46.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 40. овог уговора не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 47.

Запосленом који у одређеном периоду у току календарске године ради дуже, а у другом краће, од пуног радног времена, у смислу члана 44. овог уговора, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у

другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом, у периоду који не може бити дужи од 30 дана.

За време рада на пословима из става 1. овог члана Запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање десет часова непрекидно.

Члан 48.

Забрањена је прерасподела радног времена Запосленом који је млађи од 18 година живота.

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или са дететом са тежим степеном психофизичке ометености, само уз писмену сагласност Запосленог.

Члан 49.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови прекореним радом прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

7. Ноћни рад

Члан 50.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Ако је рад организован у сменама, мора се обезбедити измена смена тако да Запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље уз његову писмену сагласност.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 51.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

Одмор у току дневног рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из става 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 52.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси Послодавац.

2. Дневни одмор

Члан 53.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако законом и овим Колективним уговором није друкчије одређено.

3. Недељни одмор

Члан 54.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора мора да му се обезбеди један дан одмора у току наредне недеље.

4. Годишњи одмор

Стицање права на годишњи одмор

Члан 55.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од пет радних дана, стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Дужина годишњег одмора

Члан 56.

За сваку календарску годину Запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим Колективним уговором, а најмање 18 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се зависно од дужине радног стажа и других критеријума утврђених овим Колективним уговором.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 18 радних дана увећава:

1. По основу стажа осигурања — за 1 дан сваких десет година осигурања.

2. По основу доприноса у раду, односно сложености послова:

— за послове за које се захтева висока или виша стручна спрема, односно за послове са посебним овлашћењима и одговорностима — до 4 радна дана,

— за послове за које захтева средња стручна спрема, као и стручна спрема VKV и KV радника — до 3 радна дана,

— за послове РК и НК — до 2 радна дана.

3. По основу услова рада:

— запослени који раде на нарочито тешким и опасним пословима за које је уведено скраћено радно време или који има право на радни стаж са увећаним трајањем — до 3 радна дана.

4. По основима критеријума социјалних и здравствених услова:

— самохраном родитељу са дететом до 14 година живота — до 3 радна дана,

— родитељу са дететом коме је потребна нега — до 3 радна дана,

— родитељу који има дете до 14 година живота — до 1 радног дана,

— инвалиду рада и војним инвалидима — до 3 радна дана.

Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 25 радних дана у току календарске године.

Изузетно, Запосленом са навршених 30 година пензијског стажа или 55 година живота и Запосленој са навршених 25 година пензијског стажа или 50 година живота утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

Члан 57.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је Запослени за време коришћења годишњег одмора привремено неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

Сразмерни део годишњег одмора

Члан 58.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за месец дана рада у календарској години:

- ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада или
- ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор, због прекида радног односа у смислу члана 55. овог Колективног уговора.

Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 59.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

Ако Запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи без прекида у трајању од најмање десет дана у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 60.

О времену коришћења првог дела годишњег одмора одлучује Запослени, а о времену коришћења другог дела годишњег одмора одлучује Послодавац, уз претходну консултацију Запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора Запосленом се доставља 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора само ако то захтевају потребе посла.

Накнада зараде

Члан 61.

За време коришћења годишњег одмора Запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју је остварио за месец који претходи месецу у којем се користи годишњи одмор.

Накнада штете за некористишћење годишњег одмора

Члан 62.

Ако кривицом Послодавца Запослени не користи годишњи одмор, Запослени има право на накнаду штете у висини зараде коју је остварио у време када је требало да користи годишњи одмор.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 63.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) највише до пет радних дана у случају:

- склапања брака — 5 радних дана
- порођаја супруге — 5 радних дана
- порођаја другог члана уже породице — 1 радни дан
- теже болести члана уже породице — 5 радних дана
- смрти члана уже породице — 5 радних дана
- добровољног давања крви — 2 узастопна радна дана после давања крви
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом — 3 радна дана
- селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места — 1 радни дан
- селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место — 2 радна дана
- полагања стручног или другог испита — 1 радни дан, а укупно 7 радних дана у току једне календарске године
- учествовања на радно-производним такмичењима — најмање 1 радни дан, а у зависности од места одржавања и дужине трајања такмичења највише до 5 радних дана
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности — 5 радних дана
- и у другим случајевима утврђеним законом и општим актима.

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

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника, у складу са законом.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојоци, стараоци и лица која живе са Запосленим у заједничком породичном домаћинству.

Послодавац може Запосленом одобрити плаћено одсуство и у другим слу-

чајевима за које оцени да су оправдани или да су у интересу Послодавца.

6. Неплаћено одсуство

Члан 64.

Послодавац може Запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) највише до пет радних дана у случају:

- неговања болесног члана уже породице одређеног у смислу члана 63. став 4. овог Колективног уговора
- образовања, оспособљавања, усавршавања или специјализације о трошку Запосленог
- учествовања у културним, спортским и другим акмичењима и манифестацијама
- посете брачном другу на раду у иностранству
- обављања других приватних послова
- и у другим случајевима утврђеним законом и општим актом.

Послодавац може, на захтев Запосленог, да Запосленом одобри неплаћено одсуство и у дужем трајању и у другим случајевима уколико то не ремети процес рада.

За време одсуствовања са рада из става 1. и 2. овог члана, Запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом или општим актом није друкчије одређено.

7. Мировање радног односа

Члан 65.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом и овим Колективним уговором друкчије одређено, ако одсуствоује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- упућивања на рад у иностранство од стране Послодавца или у оквиру међународно-технички или просвет-

но-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

— избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој и синдикалној организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане са радом код Послодавца;

— издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у току од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код Послодавца.

Права из става 1. и 2. овог члана има и брачни друг Запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 66.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, општим актом, овим Колективним уговором и другим општим актима Послодавца.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља Запослених, у складу са посебним законом и другим прописима, општим актом, овим правилником и другим општим актима Послодавца, као и да предузима све неопходне мере за заштиту здравља и безбедности Запослених и спречавање повреде на раду и професионалних обољења, као и да предузима мере за побољшање услова рада.

Запослени је дужан да се упозна са опасностима на раду и мерама за отклањање опасности, као и да се придржава мера заштите на раду ради заштите свог живота и здравља, као и живота и здравља осталих запослених и грађана.

Послодавац је дужан да у складу са законом, општим актима о заштити на раду и овим Појединачним колективним уговором обезбеди средства и опрему личне заштите према прописима о заштити на раду и стандардним техничким нормативима, као и да обезбеди услове и средства за одржавање личне хигијене Запослених који раде на пословима приликом чијег обављања долази до прљања, машћења и слично.

Члан 67.

Запослени не може да ради прекомерно, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне по његову околину.

Члан 68.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради Запослени који, поред посебних утврђених општим актом из члана 9. став 1. овог Колективног уговора, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

2. Заштита жена и омладине

Члан 69.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена жена не могу да раде на пословима на којима се претежно

обављају нарочито тешки физички послови, радови под земљом или под водом, нити на другим пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

Запослена жена може да обавља послове из става 1. овог члана само на основу своје писмене сагласности.

Забрана рада под земљом не односи се на жене које обављају руководеће послове и студенте на практичном раду.

Забрањен је прековремени рад запосленог који је млађи од 18 година живота.

3. Заштита метеринства

Члан 70.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу само на основу његове писмене сагласности.

Самохрани родитељ који има дете до 14 година живота или дете са посебним потребама може да ради прековремено или ноћу само на основу његове писмене сагласности.

4. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 71.

Запослена жена има право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана.

Запослена жена може да отпочне породиљско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породиљско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породиљског одсуства, има право на одсу-

ство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породиљског одсуства.

Отац детета може да користи права из става 1. овог члана у случају када мајка напусти дете, ако умре или је из других разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа белест и сл.).

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

Право из става 5. овог члана има отац детета и када мајка није у радном односу.

За време породиљског одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 72.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако је дете умре пре истека породиљског одсуства има право да користи породиљско одсуство из члана 71. став 3. овог уговора.

5. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 73.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породиљског одсуства и одсуства са рада ради детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, Запослени има право на накнаду зараде, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, Запослени има право на зараду у складу са општим актом и овим Колективним уговором, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 74.

Један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја деча у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршених три месеца живота детета, један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

За време одсуства са рада ради неге детета, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 75.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечијом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са општим актом и општим колективним уговором.

Члан 76.

Право из члана 75. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 77.

Један од родитеља има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, права и обавезе по основу рада мирују, ако за појединца права законом, општим актом и овим уговором или уговором о раду није друкчије одређено.

6. Забрана отказа

Члан 78.

За време трудноће, породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, Послодавац не може Запосленом дати отказ, осим ако је радни однос заснован на одређено време или ако су се стекли услови из члана 115. тачка 3-5. и тачка 7. овог Колективног уговора.

Члан 79.

Право из члана 70. став 2. и члана 77. овог уговора има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

7. Заштита инвалида

Члан 80.

Запосленом инвалиду рада, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, Послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Запосленом код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, Послодавац је дужан

жан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла, до коначног мишљења надлежних инстанци.

Члан 81.

Послодавац може Запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 80. овог уговора да откаже уговор о раду.

8. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 82.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави Послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо Запосленог Послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако Запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако Послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности Запосленог, у складу са законом.

VI ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 83.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, општим актима, овим Колективним уговором и уговором о раду.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код Послодавца.

Зараду у смислу става 1. овог члана чини зарада коју је Запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, увећана зарада, накнада зараде и друга примања, а у складу са законом, Посебним колективним уговором за комуналне делатности Србије, Посебним колективним уговором за јавно и јавна-комунална предузећа општине Панчево и овим Колективним уговором.

Зарада Запосленом исплаћује се у два дела, и то први део најкасније до 15. у месецу за претходни месец, а други део најкасније до 30. у месецу за претходни месец.

Ако Послодавац није у могућности да исплати зараду у року утврђеном у претходном ставу овог члана, дужан је да о том обавести у писменој форми одбор репрезентативне организације синдиката запослених, најкасније 3 дана по истеку рока, уз образложење.

Послодавац је дужан да Запосленом, приликом сваке исплате, достави обрачун.

Елементи за одређивање зараде и начин утврђивања зараде

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 84.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу основне зараде и остварених резултата рада и припадајућих накнада дефинисаних Посебним колективним уговором за јавно и јавна-комунална предузећа општине Панчево и овим Колективним уговором.

Основна зарада утврђује се на основу елемената за одређивање зараде, односно цене рада и коефицијента, као и времена проведеног на раду, у складу са Посебним колективним уговором за јавно и јавна-комунална предузећа општине Панчево и овим Колективним уговором.

Члан 85.

Елименти за одређивање основне зараде су цена рада за најједноставнији рад (за пуно радно време и стандардни учинак) и коефицијенти утврђени овим Колективним уговором.

Цена рада за најједноставнији рад из претходног става утврђује се дељењем просечно остварене зараде у општини Панчево према званичном саопштењу РЗС објављеним у „Службеном гласнику РС” са договореним коефицијентом просечне сложености који износи 1,77.

Полазећи од пословно финансијског резултата предузећа, односно успешности пословања Послодавца, цена рада за најједноставнији рад из става 2. овог члана може се умањити највише за 10% или увећати највише за 20%.

Учесници овог Колективног уговора споразумно тромесечно утврђују цену рада за најједноставнији рад.

Члан 86.

Зарада за пуно радно време и стандардни учинак утврђује се тако што се цена рада за најједноставнији рад утврђена у члану 84. овог Колективног уговора помножи следећим коефицијентима:

ПРВА ГРУПА

Обухвата најједноставније послове (запослени физички радни почетник).

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

ДРУГА ГРУПА

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

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

ТРЕЋА ГРУПА

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

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

ЧЕТВРТА ГРУПА

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

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

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

ПЕТА ГРУПА

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

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

За послове који се обављају у најтежим условима и са специфичним средствима рада, као што су: пословођа микрореона изношења смећа, руковаоц топлане, реонски монтер, референт интерфлоре и други сродни послови утврђује се коефицијент до 2,40.

ШЕСТА ГРУПА

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

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

За послове који се обављају под најтежим условима, са специфичним средствима рада и руководеће послове као што су: Запослени ВКВ каналски радник, возач специјалног комуналног возила, пословође и други сродни послови утврђује се коефицијент до 3,00.

СЕДМА ГРУПА

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

За обављање ових послова потребна је виша школска спрема.

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

ОСМА ГРУПА

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

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

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

ДЕВЕТА ГРУПА

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

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

Ако се актом Послодавца за обављање послова на одређеном радном месту предвиђају алтернативни захтеви стручности при утврђивању цене рада за то радно место полази се од цене утврђене за већи степен стручности предвиђене тим актом.

Основна зарада Послодавца утврђује се у распону од 1 — 4,80.

Члан 87.

Цена рада може да се повећа по основу услова рада под којим Запослени ради у случају да у постојеће коефицијенте запослених нису већ уграђена наведена увећања, и то:

1. од 3% до 6% у случају:
 - изложености прашину, буци, прљавштини или неугодним мрисима, и
 - опасности од заразе или професионалних обољења.
2. од 3% до 6% у случају:
 - тешких физичких напора,
 - рада при ниским или високим температурама, и
 - руковања штетним или отровним материјама.
3. од 5% до 8% у случају:
 - повећане опасности од повреде на раду или несрећних случајева.

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

Резултати рада

Члан 88.

Резултати рада Запосленог утврђују се на основу норматива и мерила за утврђивање радног учинка.

Нормативи и мерила на основу којих се утврђује радни учинак Запосленог су:

- ако су послови из плана рада Запосленог извршени — Запосленом при-

пада месечна зарада у висини цене рада утврђене у члану 86. овог Колективног уговора;

- ако послови из плана рада Запосленог нису у целини извршени — Запосленом се месечна зарада, утврђена на основу члана 86. овог Колективног уговора, умањује за 5% до 20%;
- ако су поред послова из плана рада Запосленог извршени и други послови — Запосленом се месечна зарада, утврђена на основу члана 86. овог Колективног уговора, увећава за 5% до 20%.

Увећања зарада

Члан 89.

Запослени има право на увећању зараду, и то:

1. за прековремени рад — 30%
2. за рад на дан празника који је нерадан дан — 125%
3. за рад у сменама — 10%
4. за рад у дане недељног одмора — 50%
5. за рад ноћу (између 22,00 и 06,00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању цене рада — 30%
6. за време проведено у радном односу (минути рад- 0,5% за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу).

Увећања зараде из става 1. овог члана утврђују се према заради коју је Запослени остварио на основу основне зараде и остварених резултата рада.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком основу.

2. Накнада зараде

Члан 90.

Запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио да ради за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан,

годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив Запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.

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

— у висини 75% зараде коју би остварио у месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада;

— у висини 100% зараде коју би остварио у месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 45% зараде коју би остварио да ради 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 100% од зараде коју би остварио да ради у месецу у којем је наступио прекид рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља Запослених или других лица.

3. Остала примања

Члан 91.

Запослени има право и на друга примања, и то:

1. **месечну исхрану у току рада (за дане проведене на раду)** — у висини 15% од просечне месечне зараде у општини Панчево према званичном саопштењу РГС објављеном у „Службеном гласнику РС”;

2. **регрес за коришћење годишњег одмора** — ако Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18 радних дана у висини просечне месечне зараде у општини Панчево према званичном саопштењу РГС објављеном у „Службеном гласнику РС”, а сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора у трајању краћем од 18 радних дана;

3. **отпремнину**, при престанку радног односа Запосленог ради остваривања права на пензију или при престанку радног односа због губитка радне способности, у висини троструке зараде коју би Запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, односно у висини троструке зараде позапосленом у јавно и јавно-комуналном предузећу за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина или у висини просека зарада запослених у општини Панчево уколико је то за Запосленог повољније, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од троструке зараде по запосленом исплаћене код Послодавца за месец који претходи месецу у коме се врши исплата отпремнине.

Отпремнина из претходног става овог члана по правилу се исплаћује даном престанка радног односа, чим се стекну материјални услови за исплату, с тим да овај период не може бити дужи од 30 дана од дана престанка радног односа.

4. **солидарну помоћ** Запосленом у следећим случајевима:

а) услед теже болести Запосленог, односно члана његове уже породице, здравствене рехабилитације Запосленог или теже инвалидности;

б) стипендију деци умрлих радника за време редовног школовања до висине

неопорезивог износа према члану 9. Закона о порезу на доходак грађана;

в) оа предлог репрезентативног синдиката, Послодавац може одобрити средства за покривање трошкова лекова по достављеном рачуну;

г) на предлог репрезентативног синдиката, Послодавац може одобрити средства за покривање трошкова насталих због уништења или оштећења имовине Запосленог или његовог брачног друга услед елементарних непогода или других ванредних догађаја,

д) у другим случајевима за које се оцени да су оправдани.

5. **јубиларну награду**, поводом непрекидног рада у предузећу, и то:

— за 10 година — у висини једне просечне зараде код Послодавца

— за 20 година — у висини две просечне зараде код Послодавца

— за 30 година — у висини три просечне зараде код Послодавца

— за 40 година — у висини четири просечне зараде код Послодавца;

6. **помоћ породици**, односно Запосленом у случају смрти Запосленог, односно члана уже породице (брачни друг и деца) — висини трошкова погребних услуга.

Члан 92.

Запослени има право на зајам ради набавке, огрева, зимнице и уџбеника, с тим да износ одобреног зајма не може бити већи од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије, према последњем објављеном податку РЗС, према месецу у којем се зајам исплаћује.

Враћање зајма се врши из зараде Запосленог најдуже до 6 месечних рата почев од исплате зарада у првом наредном месецу у односу на месец у којем је исплаћен зајам.

Нови зајам се не може одобрити док се потпуно не врати раније одобрени зајам.

Послодавац је дужан да размотри иницијативу Одбора репрезентативних

синдикалних организација за обезбеђење средстава за куповину новогодишњих пакетића и поклона запосленим женама за 8. март, као и обезбеђење средстава покрића трошкова поводом испраћаја Запослених који су остварили право на пензију као и поводом годишњег окупљања пензионера.

Послодавац може да уз исплату месечне зараде Запосленима уплаћује на посебан рачун репрезентативног синдиката износ од 0,15% до 1,00% на масу средстава исплаћених на име зараде код Послодавца за конкретан месец, а на име превенције радне инвалидности и рекреативног одмора Запослених.

3. Накнада трошкова

Члан 93.

Запослени имају право на накнаду трошкова за долазак на рад и одлазак са рада у висини месечне претплатне карте у јавном саобраћају, као и за време проведено на службеном путу у земљи.

4. Заштита зараде

Члан 94.

Послодавац може, само уз пристапак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, потраживање према Запосленом наплатити обустављањем од зараде.

На основу правоснажне одлуке суда Послодавац може Запосленом да одбије од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

VII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 100.

Уговором о раду могу да се утврде послови које Запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Послодавца код

кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да Запослени радом код Послодавца стекне нова, посебно важна технолошка сазнања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције важи за територију општине Панчево, а односи се на послове из основне делатности Послодавца, а ван територије општине Панчево не важи на подручју на ком Послодавац обавља делатност.

Ако Запослени прекрши забрану конкуренције, Послодавац има право да од Запосленог захтева накнаду штете и откаже уговор о раду.

Члан 101.

Уговором о раду Послодавац и Запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 100. овог Колективног уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 102.

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 Колективним 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 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, ко је

штету проузроковао и како се надокнађује утврђује Послодавац, односно посебна комисија у складу са општим актом и овим уговором.

Члан 103.

Поступак за утврђивање одговорности Запосленог за штету покреће се решењем директора предузећа, односно запосленог кога он овласти.

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

Члан 104.

Реше о покретању поступка за утврђивање одговорности Запосленог за штету доноси се у писменом 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.

По доношењу решења о покретању поступка за утврђивање одговорности Запосленог за штету, Послодавац, односно посебна комисија заказује расправу и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 105.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује Послодавац у пауалном износу, проценом штете или ветачењем преко стручног лица.

Члан 106.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност Запосленог, послодавац доноси решење којим се Запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 107.

Ако Послодавац нађе да је Запослени дужан да надокнади штету, одређује начин како ће Запослени штету да надокнади и у ком року.

Послодавац може Запосленог обавезати да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је ствар постојала пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да надокнади штету Запослени је дужан да да писмену изјаву.

Ако Запослени не пристане да надокнади штету или у року од три месеца не надокнади штету од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 108.

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

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети Запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, Послодавац ће ценити рад и понашање Запосленог, као и да ли би Запослени са надокнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 109.

Запослени који је у раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу надокнади износ исплаћене штете.

Члан 110.

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

Уз захтев за накнаду штете Запослени подноси одговарајуће доказе да је штета настала.

О захтеву за накнаду штете одлучује директор предузећа или Запослени ког он овласти, на предлог комисије која утврђује све чињенице у вези са захтевом Запосленог, постојање одговорности предузећа или другог запосленог у предузећу за насталу штету и висину штете.

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

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 111.

Радни однос престаје:

1. истеком рока на који је заснован
2. кад Запослени наврши 65 година живот и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Послодавац и Запослени друкчије не споразумеју.
3. споразумом између Запосленог и Послодавца
4. отказом уговора о раду од стране Послодавца или Запосленог
5. на захтев родитеља или старатеља Запосленог млађег од 18 година живота
6. смрћу Запосленог и
7. у другим случајевима утврђеним законом.

Послодавац доноси решење о престанку радног односа у свим случајевима престанка радног односа када радни однос престаје на основу писменог споразума Послодавца и Запосленог.

Члан 112.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље Послодавца:

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код Запосленог дошло до губитка радне способности — даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

2. ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова — даном достављања правоснажне одлуке;

3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци — даном ступања на издржавање казне;

4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада — даном почетка примењивања те мере;

5. услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада Послодавца, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 113.

Радни однос може да престане на основу писменог споразума Послодавца и Запосленог.

Отказ од стране Запосленог

Члан 114.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду Запослени доставља Послодавцу у писменом облику, најмање 15 дана пре дана који је Запослени навео као дан престанка радног односа.

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреде обавеза од стране Послодавца утврђених законом, општим

актом, овим Колективним уговором или уговором о раду Запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Отказ од стране Послодаваца

Члан 115.

Послодавац може Запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог, и то:

1. ако је утврђено да Запослени не остварује резултате рада или ако неблаговремено, несавесно и немарно извршава радне обавезе;

2. ако је утврђено да Запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

3. ако Запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду;

4. ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца;

5. ако Запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;

6. ако се Запослени не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу закона и овог Колективног уговора;

7. ако Запослени злоупотреби боловање;

8. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из става 1. тачка 3. и 4. овог члана Запосленог упозори у писменој форми на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Послодавац не може, у случају отказа уговора о раду Запосленом из става 1. тачка 8. овог члана, на истим пословима да запосли друго лице у року од 6 месеци од дана престанка радног односа,

Ако пре истека рока из става 4. овог члана настане потреба за обављање ис-

тих послова, предност за закључивање уговора о раду има Запослени коме је престао радни однос.

Члан 116.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 115. овог Колективног уговора, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2. коришћење породичког одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

3. одслужење или дослужење војног рока;

4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство Запосленог;

5. обраћања Запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и овим Колективним уговором.

Члан 117.

Послодавац може да понуди Запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима, с тим што је дужан да у писаној формј тражи мишљење чији је члан Запослени.

Послодавац може да понуди закључивање уговора о раду у смислу става 1. овог члана само из оправданих разлога.

Запосленом који одбије да закључи уговор о раду у смислу става 1. овог члана Послодавац може да откаже уговор о раду.

Члан 118.

Отказ уговора о раду из члана 115. став 1. тачка 1, 2, 3, 4, 6. и 7. овог Колективног уговора Послодавац може дати Запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од

шест месеци од дана наступања чињенице које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 115. став 1. тачка 5. овог уговора Послодавац може дати Запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђене законом за кривична дела.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора, о раду, тражи мишљење синдиката чији је члан Запослени.

Синдикат је дужан да достави мишљење синдиката из става 3. овог члана у року од пет дана.

Члан 119.

Пре давања отказа уговора о раду, односно доношења решења о престанку радног односа због тога што Запослени не остварује резултате рада или нема потребно знање и способност за обављање послова на којима ради, Послодавац је дужан да утврди постојање ових разлога.

Ако у периоду од најмање 3 месеца узастопно Запослени не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребно знање и способности за обављање послова на којима ради, непосредни руководиоца Запосленог предлаже Послодавцу да покрене поступак за утврђивање или проверу знања и способности, односно утврђивање резултата рада тог Запосленог.

Предлог којим се иницира покретање поступка из става 1. овог члана даје се у писменој форми и садржи разлоге због којих се покретање предлаже. По пријему предлога Послодавац образује посебну комисију за проверу знања и способности, односно за утврђивање рада Запосленог.

Комисија из става 3. овог члана састоји се од 3 члана који морају имати најмање исти степен стручне 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 код Послодавца не постоје други послови који одговарају његовом знању и способностима, Послодавац може отказати Запосленом уговор о раду.

Члан 120.

Отказ уговора о раду даје се у писменом облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Акт из става 1. овог члана је коначан даном достављања Запосленом.

Члан 121.

До дана престанка радног односа Послодавац је дужан да изврши исплату свих доспелих зарада и других примања.

Члан 122.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате или нема потребна знања и способности, има право на исплату новчане накнаде, и то:

1. кад има до две године непрекидног рада код Послодавца — у висини једне зараде;
2. ако има од две до 10 година непрекидног рада код Послодавца — у висини једне и по зараде;
3. ако има од 10 до 20 година непрекидног рада код Послодавца — у висини две зараде;
4. ако има преко 20 година непрекидног рада код Послодавца — у висини две и по зараде.

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

Незаконит отказ

Члан 123.

Ако суд донесе правноснажну одлуку којом је утврђено да је Запосленом

незаконито престао радни однос, Запо-слени има право да се врати на рад, ако то захтева.

Поред враћања на рад из става 1. овог члана, Послодавац је дужан да Запо-сленом исплати накнаду штете у ви-сини изгубљене зараде и других прима-ња која му припадају по закону, општем акту, овом Колективном уговору и уго-вором о раду и уплати доприносе за оба-везно социјално осигурање.

Удаљење Запо-сленог са рада

Члан 124.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада ако је против њега покренут кривични поступак због кри-вичног дела учињеног на раду или у ве-зи са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана прит-вора, док притвор траје.

Члан 125.

За време привременог удаљења За-посленог са рада у смислу члана 124. овог Колективног уговора, Запо-сленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 124. овог уговора исплаћује се на терет органа ко-ји је одредио притвор.

Члан 126.

Удаљење из члана 124. овог Колек-тивног уговора може да траје најдуже три месеца у којем периоду је Послода-вац дужан да Запо-сленом врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 115. став 1. тачка 3. 4. и 5. овог Колек-тивног уговора.

Члан 127.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика изме-ђу износа накнаде зараде примљене на основу члана 125. овог уговора и пуног износа зараде остварене за месец пре привременог удаљења увећаног за про-сечни пораст зарада запослених код По-слодавца за време у коме му припада накнада, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком или ако правноснажном одлу-ком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности.

2. ако Запо-сленом не престане рад-ни однос у смислу члана 115. став 1. тач-ка 3, 4. и 5. овог уговора.

X ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 128.

О правима, обавезама и одговорно-стима из радног односа одлучује дирек-тор или запослени кога директор овла-сти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писменом облику.

Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са обра-зложењем и поуком о правном леку.

1. Заштита појединачних права

Члан 129.

Ако настане спор између Послодав-ца и Запо-сленог, Послодавац и Запо-слени дужни су да спорно питање реше спо-разумно, у складу са одредбама Закона о мирном решавању радних спорова.

Предлог за решавање спороог пита-ња споразумно могу поднети и Послода-вац и Запо-слени у року од три дана од дана настанка спорног питања.

Предлог из става 2. овог члана по-дноси се у писменом облику.

Члан 130.

Ако се Послодавац или Запослени не изјасне о предлогу за решавање спорног питања споразумно у року од три дана од дана подношења предлога или ако Запослени и Послодавац не могу спорно питање да реше споразумно, спорно питање могу да изнесу пред арбитражу.

Арбитража има три члана. У састав арбитраже улази по један представник сваке од страна у спору и један арбитар кога стране у спору одреде споразумом из реда стручњака за област која је предмет спора.

Поступак пред арбитражом може покренути свака од страна у спору.

Поступак пред арбитражом покреће се у писменом облику.

Док траје поступак пред арбитражом, рокови за покретање спора пред надлежним судом не теку.

Одлука пред арбитражом је коначна и обавезује Послодавца и Запосленог.

Члан 131.

Против одлуке којом је повређено право Запосленог или када је Запослени сазнао за повреду права, Запослени или синдикат ако га Запослени који је члан тог синдиката овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 15 дана од дана достављања одлуке, односно сазнања за повреду.

Спор из става 1. овог члана правноснажно се окончава пред надлежним судом у року од шест месеци од дана покретања спора.

Ради заштите својих права, Запослени се може оратити надлежној инспекцији рада и другим надлежним органима.

2. Рокови застарелости потраживања из радног односа**Члан 132.**

Сва новчана потраживања из радног односа сматрају се оброчним давањима

ма и застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XI ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ**1. Привремени и повремени послови****Члан 133.**

Продавац може за обављање послова из делатности Послодавца који су по својој природи такви да не трају дуже од 180 радних дана у календарској години са одређеним лицем да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова.

Лице са којим је закључен уговор из става 1. овог члана има право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање, у складу са законом.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је Послодавац.

Члан 134.

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова из члана 133. овог уговора да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге.

Лице са којим је закључен уговор у смислу става 1. овог члана има право на осигурање за случај повреде на раду или професионалног обољења.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је Послодавац.

2. Уговор о делу**Члан 135.**

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу ради обављања послова који су ван делатности Послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари или самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног рада.

XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**Члан 136.**

Продавац је дужан да у складу са законом Запосленима омогући синдикал-

но организовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада и укупног социјално-економског положаја.

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

1. 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;

2. да се информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај Запослених;

3. да присуствује седницама Управног одбора на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима Запослених, с тим да се председницима синдиката уредно достављају позиви и материјал за задницу најмање 3 дана пре почетка седнице.

Послодавац је дужан:

1. да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;

2. да омогући председнику репрезентативног синдиката да несметано обавља функцију председника 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;

3. да председнику-поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне најмање 20 плаћених часова месечно;

4. да синдикалним повереницима и председницима синдикалних подружница других синдикалних организација споразумно обезбеди утврђен број плаће-

них часова месечно за обављање функција, ако се споразум не постигне, најмање 1/2 од плаћених часова који обезбеђују за председника тог синдиката, сразмерно броју часова;

5. да представницима синдиката омогући информисање Запослених и стицањем обавештења на одређеним местима, приступачним Запосленима и за то одређеним, као и да Запосленима достављају информације, билтене, летке и друга документа која су у функцији вршења синдикалних активности;

6. да представници синдиката могу одсуствовања са рада ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, семинарима, седницама, и конгресима на које су позвани;

7. да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај Запослених, и да су у односу на њих определи.

Председник репрезентативног синдиката, члан органа организације синдиката, председник подружнице и синдикални функционер, за време обављања функције, ако поступају у складу са законом и колективним уговором, не могу бити распоређени на друго радно место ако је то за њих неповољније, нити се може утврдити престанак потреба за њиховим радом или на други начин да се ставе у неповољнији положај или да се позову на одговорност.

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

XIII УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВЉАЊУ

Члан 137.

Оснивач ће представнике Запослених и Управни и Надзорни одбор именовати на предлог репрезентативне организације синдиката.

За члана Управног и Надзорног одбора Послодавца, из реда запослених, сваки Запослени има право да бира и да буде бирач.

За чланове Управног и Надзорног бора избор се врши тајним гласањем, а поступак избора спроводи репрезентативна организација синдиката.

За чланове Управног и Надзорног одбора, изарани су они кандидати који су добили већину гласова од укупног броја Запослених.

Резултати гласања обавезују репрезентативну организацију синдиката при предлагању чланова Управног и Надзорног одбора из реда запослених.

Члан 138.

Управни одбор је дужан да пре разматрања предлога статусних промена или својинске трансформације прибави мишљење синдиката.

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

XIV ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 139.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка код Послодавца.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се сви корисници преко средстава јавног информисања.

XV ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 140.

При предлагању и утврђивању Запосленог за чијим је радом престала потреба, полази се од критеријума утврђених законом, Општим колективним уговором и овим Колективним уговором.

Оцену резултата рада Запосленог даје руководилац сектора — службе на предлог непосредног руководиоца.

Приликом оцене резултата рада Запосленог непосредни руководилац је дужан да примени следеће критеријуме:

- а. квалитет извршеног посла,
- б. самосталност у раду,
- в. благовременост.

Под квалитетним извршењем послова сматра се извршење које обзиром на своју природу изискује најрационалнији и најцелисходнији начин извршења у смислу економичности, односа према странкама, средствима рада и обезбеђења друштвене имовине, као и извршење посла без потребе исправљања или поновног извршавања посла.

Под самосталним извршавањем послова подразумева се извршење без помоћи непосредног руководиоца.

Под благовременим извршавањем послова сматра се извршавање у утврђеним роковима.

У случају када Запослени остварују једнаке резултате рада, предност има Запослени са слабијим имовним стањем,

Имовно стање Запосленог утврђује се на основу:

1. оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, другог примања и прихода од имовине у последној календарској години,

2. тржишне вредности непокретности коју у својини има Запослени или члан његовог породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности у смислу става 8. тачке 1. и 2. овог члана утврђује се на основу документације, односно исправа надлежних органа.

У случају када Запослени остварују једнаке резултате у раду на истим пословима и имају једнако имовно стање примењиваће се следећи допунски критеријуми:

1. број издржаваних чланова породице, при чему предност има Запослени са већим бројем издржаваних чланова породице,

2. број чланова породице који остварују, зараду, при чему предност има Запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду, односно чији је укупни месечни приход по члану породичног домаћинства 50% или испод 50% износа најниже цене рада,

3. дужина радног стажа, при чему предност има Запослени са дужим радним стажом,

4. здравствено стање 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 здравственог органа,

5. стручна спрема, при чему предност има Запослени који има одговарајућу стручну спрему, односно виши степен одговарајуће стручне спреме,

6. број деце на школовању, при чему предност има Запослени који има више деце на школовању,

7. околност да Запослени или брачни друг Запосленог поседују приватно предузеће, баве се самосталном делатношћу или су суоснивачи таквих предузећа — ради, проглашава се Запосленим за чијим радом је престала потреба у односу на Запосленог код ког нису утврђене ове чињенице.

Запосленом који има више од 25. година укупног радног стажа, не може да престане радни однос услед технолошких ири организационих промена, осим ако Запослени пристане да му престане радни однос из ових разлога.

Члан 142.

У случају отказа уговора о раду у смислу члана 101. став 1. тачка 8. Закона о раду, Послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини утврђеној овим колективним уговором, и то:

1. до 10 година стажа осигурања — у висини од четвороструке зараде,

2. од 10 до 20 година стажа осигурања — у висини од шестоструке зараде,

3. од 20 до 30 година стажа осигурања — у висини од осмоструке зараде,

4. преко 30 година стажа осигурања — у висини десетоструке зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју би Запослени остварио у складу са општим актом и колективним 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 Запосленог повољније.

Члан 143.

Ако Послодавац нема сопствених средстава или му недостају средства за обезбеђивање права вишка Запослених утврђеним Законом о раду, користиће се средства која за ту намену обезбеди Оснивач, у складу са законом и другим актом.

XV ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

1. Поступак за измену и допуну Колективног уговора

Члан 144.

Поступак за измену и допуну овог Колективног уговора може покренути свака од уговорених страна овог Колективног уговора.

Предлог за измену и допуну овог Колективног уговора подноси се осталим уговорним странама у писменој форми, које су дужне да се у року од 15 дана од дана подношења предлога изјасне о предлогу за измену и допуну.

Ако се остале уговорне стране не изјасне у року из става 2. овог члана, сматраће се да је предлог за измену и допуну овог Колективног уговора прихваћен.

2. Важење и отказ Колективног уговора

Члан 146.

Овај Колективни уговор закључен је на неодређено време.

Важење овог Колективног уговора може престати споразумом уговорних страна ири отказом.

Овај уговор престаје споразумом када писани споразум о престанку овог Колективног уговора потпишу сви учесници овог Колективног уговора.

Овај уговор престаје отказом када један од учесника овог Колективног уговора поднесе отказ у писменој форми осталим учесницима овог уговора, и то уколико учесници не могу споразумно да реше одређено питање у вези са применом, односно изменом и допуном овог Колективног уговора.

У случају отказа, овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, ако законом није друкчије одређено, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања ради решавања спорног питања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

По истеку рока из става 5. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог уговора друкчије не споразумеју.

3. Решавање спорова

Члан 147.

Ако настане спор у поступку закључивања, примене или измена и допуна овог Колективног уговора, спор се решава мирним путем, у скраду са одредбама Закона о мирном решавању радних спорова.

Спорна питања решава арбитража коју учесници овог уговора у року од 30 дана од настанка спора.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Арбитража има пет чланова. У састав арбитраже улазе по један представник учесника овог Колективног уговора и два неутрална члана које учесници у спору одреде споразумно.

Арбитража је дужна да у року од 30 дана од дана формирања одлучи о предмету спора и одлука арбитраже обавезна је за стране у спору.

Члан 148.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором.

XV ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 149.

Закључивањем овог Колективног уговора престају да важе појединачни колективни уговори који су до сада били на снази.

Учесници у закључивању овог Колективног уговора се обавезују да ће анексом овог Колективног уговора накнадно регулисати сва она питања која нису регулисана овим Колективним уговором.

Члан 150.

Одредбе о зарадама из овог уговора примениће се почев од осмог дана од дана објављивања.

Члан 151.

Овај уговор ступа на снагу даном закључивања, а примењује се почев од осмог дана од дана објављивања и биће објављен у службеном гласилу и на огласним таблама Послодавца.

УГОВОРНЕ СТРАНЕ:

Председник репрезентативног синдиката
Драган Апостолски с.р.

Директор ЈКП „ВОД—КОМ” Јабука
Бора Спасић, с.р.

Председник Савета МЗ Јабука
Горан Митевски, с.р.

САДРЖАЈ

Ред. бр.	ПРЕДМЕТ	Стр.	Ред. бр.	ПРЕДМЕТ	Стр.
ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ ПАНЧЕВО			УСТАВНИ СУД РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ		
115.	Решење о образовању Комисије за вредновање пројекта у области социјалне политике —	121	118.	Одлука Уставног суда Републике Србије број IУ-353/2003 од 10. фебруара 2005. којом се утврђује да члан 17. Одлуке о увођењу самодоприноса за насељено место Старчево није у сагласности са Уставом Републике Србије — — —	123
116.	Решење о давању сагласности на Правилник о систематизацији радних места у Дому културе „Младост” Глогоњ — —	122	САВЕТ МЕСНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ КАЧАРЕВО		
117.	Решење о давању сагласности на Правилник о изменама и допунама Правилника о систематизацији радних места у Установи „Центар за културу Панчево” — — — — —	122	119.	Одлука о изменама и допунама Одлуке о оснивању Јавног комуналног предузећа „Качарево” Качарево — — — —	125
			ЈКП „ВОД—КОМ” ЈАБУКА		
			120.	Појединачни колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Вод-ком” Јабука — —	127