

Na osnovu čl. 7, 134. i 144. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 70/2001 i 73/2001), Izvršni odbor Skupština opštine Šid koga zastupa Brestovački Željko i Međuopštinski odbor sindikata radnika komunalno stambene delatnosti sa sedištem u Sremskoj Mitrovici koga zastupa Miroslav Munižaba zaključuju

**POSEBAN
KOLEKTIVNI UGOVOR ZA JAVNA PREDUZEĆA U KOMUNALNO STAMBENOJ DELATNOSTI
OPŠTINE ŠID**

(Sl. glasnik RS br. 7/05)

Osnovni tekst na snazi od 02/02/2005 , u primeni od 02/02/2005

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

(1) Kolektivnim ugovorom za javna preduzeća u komunalno stambenoj delatnosti (u daljem tekstu kolektivni ugovor) u skladu sa zakonom uređuju se: prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih (u daljem tekstu: zaposleni) iz oblasti radnih odnosa, javnih preduzeća koja obavljaju komunalno stambenu delatnost (u daljem tekstu: poslodavac), a čiji je osnivač Skupština opštine Šid (u daljem tekstu: osnivač) kao i međusobni odnosi učesnika ovog kolektivnog ugovora.

(2) Osnivačem u smislu ovog kolektivnog ugovora smatra se Skupština opštine Šid.

(3) Zaposlenim u smislu ovog kolektivnog ugovora, smatra se lice koje je u skladu sa zakonom, zasnovalo radni odnos sa poslodavcem.

(4) Poslodavac u smislu ovog kolektivnog ugovora je javno preduzeće koje je osnovano za vršenje komunalno stambene delatnosti.

Član 2.

Ako su drugim kolektivnim ugovorom, odnosno drugim opštim aktom predviđena veća prava ili bolji uslovi rada, u odnosu na ovaj kolektivni ugovor, primenjivaće se odgovarajuće odredbe tog kolektivnog ugovora, odnosno opšteg akta.

Član 3.

Ovaj kolektivni ugovor neposredno se primenjuje.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 4.

Radni odnos može da zasnjuje lice koje ispunjava opšte uslove utvrđene zakonom i opštim aktom poslodavca o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka u preduzeću.

Član 5.

(1) Zaposleni zasniva radni odnos zaključenjem ugovora o radu pod uslovima propisanim u Zakonu o radu.

(2) Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac na neodređeno ili određeno vreme u skladu sa zakonom.

(3) Ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava i uslovi od onih utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 6.

(1) Poslodavac je dužan da zatraži mišljenje sindikata pre donošenja opšteg akta o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka u preduzeću.

(2) Poslodavac je dužan da akt iz stava 1. ovog člana, nakon donošenja, dostavi sindikatu.

III. ODMORI I ODSUSTVA

a) Odmori

Član 7.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor, nedeljni, dnevni i odmor u toku dnevnog rada, u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i pojedinačnim kolektivnim ugovorom, o čemu poslodavac donosi odluku ili rešenje.

Član 8.

(1) Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor poslodavca prema planu korišćenja godišnjeg odmora za svaku godinu, ako se time ne remeti proces rada poslodavca.

(2) Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora donosi direktor poslodavca u pisanoj formi i uručuje ga radniku.

Član 9.

Pojedinačnim kolektivnim ugovorom dužina godišnjeg odmora zaposlenog uvećava se po osnovu:

- dužina radnog staža – do 7 radnih dana,
- uslovi rada – do 7 radnih dana,

- prema složenosti poslova – do 5 radnih dana,
- po osnovu invalidnosti i zdravstvenog stanja – do 3 radna dana,
- samohrani roditelj – do 3 radna dana,
- drugi kriterijumi prema pojedinačnom kolektivnom ugovoru.

Član 10.

Zaposleni sa navršenih 30 godina penzijskog staža (žena 25) ili navršenih 55 godina života (žena 50) kao i zaposleni mlađi od 18 godina imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

b) Odsustvovanje sa rada

Član 11.

(1) Direktor poslodavca dužan je da zaposlenom omogući plaćeno odsustvo u toku kalendarske godine, u sledećim slučajevima:

- 1) sklapanje braka – 5 radnih dana,
- 2) smrti člana uže porodice – 5 radnih dana,
- 3) porođaja supruge – 5 radnih dana,
- 4) selidbe domaćinstva – 3 radna dana,
- 5) stupanje u brak deteta – 3 radna dana,
- 6) zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom – 3 radna dana,
- 7) učestvovanja na susretima zaposlenih koji se organizuju od strane sindikata na nivou grada, pokrajine, Republike – 3 radna dana,
- 8) dobrovoljnog davanja krvi ili tkiva – 2 radna dana,
- 9) polaganja ispita u okviru stručnog usavršavanja za svaki ispit – 2 radna dana.

(2) Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana može se koristiti, u toku kalendarske godine, najviše do 7 radnih dana, osim u slučaju sklapanja braka, rađanja deteta, smrti člana porodice i davanja krvi ili tkiva, koja se ne uračunavaju u ukupan broj radnih dana plaćenog odsustva u toku kalendarske godine.

(3) Poslodavac može da zatraži mišljenje neposrednog rukovodioca zaposlenog da odsustvo zaposlenog ne remeti proces rada.

(4) Za vreme plaćenog odsustva zaposleni ima sva prava kao da radi.

(5) Poslodavac može odobriti zaposlenom neplaćeno odsustvo u skladu sa Opštim i pojedinačnim kolektivnim ugovorom.

IV. ZAŠTITA NA RADU

Član 12.

(1) Poslodavac obezbeđuje zaposlenom uslove rada radi zaštite života i zdravlja, u skladu sa zakonom i opštim aktom poslodavca.

(2) Opštim aktom iz stava 1. ovog člana, u skladu sa zakonom i drugim aktima, poslodavac utvrđuje poslove sa posebnim uslovima rada, uslove koje zaposleni moraju da ispunjavaju da bi obavljali poslove i spisak sredstava i opreme lične zaštite za svakog zaposlenog.

(3) Direktor poslodavca se obavezuje da zaposlenim obezbedi lična zaštitna sredstva i opremu, sredstva za ličnu higijenu, osposobljavanje zaposlenih za bezbedan rad, održavanje oruđa za rad u ispravnom stanju i da preduzima potrebne mere zaštite od štetnih uticaja po život i zdravlje zaposlenih, polazeći od specifičnosti svakog preduzeća.

(4) Poslodavac je dužan da zaposlenog pre stupanja na rad upozna sa uslovima rada, organizacijom rada, pravima i obavezama koje proizlaze iz propisa o radu i bezbednosti i zaštitu zdravlja na radu.

Član 13.

Obaveza poslodavca je da osigura sve zaposlene za slučaj smrti ili invaliditeta, a visinu premije osiguranja utvrđuje upravni odbor poslodavca.

Član 14.

(1) U cilju prevencije radne invalidnosti poslodavac je dužan da uz isplatu mesečne zarade radnicima uplaćuje na poseban račun Fonda za prevenciju radne invalidnosti i rekreativnih odmor radnika iznos od najmanje 0,15% na masu sredstava isplaćenih na ime zarade za konkretan mesec, a na ime prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora radnika.

(2) Pojedinačnim kolektivnim ugovorom može se predvideti obezbeđenje dodatnih sredstava za namene iz stava 1. ovog člana koja se uplaćuju na poseban račun organizacije sindikata kod poslodavca.

V. ZARADA, NAKNADA TROŠKOVA, DRUGA PRIMANJA I MINIMALNA ZARADA

Član 15.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, naknadu troškova i druga primanja u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

1. Zarada

Zarada se sastoji od:

1.1. zarade koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, a koju čini:

- osnovna zarada (cena rada i koeficijent),
- deo zarade po osnovu uslova rada,

- deo zarade za vreme provedeno na radu,
- deo zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada, odnosno radnog učinka,
- zarada po osnovu udela u delu dobiti;

1.2. uvećane zarade po osnovu rada:

- u neradne državne i verske praznike,
- noću,
- dužeg od redovnog radnog vremena,
- u dane nedeljnog odmora,
- u smenama;

1.3. naknade zarade za vreme odsustvovanja sa rada u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

2. Naknada troškova

Naknada troškova obuhvata troškove za:

- dolazak i odlazak sa rada,
- službeni put u zemlji.

3. Druga primanja

Druga primanja su:

- regres za korišćenje godišnjeg odmora,
- otpremnica pri prestanku radnog odnosa zbog odlaska u penziju,
- pomoć porodici u slučaju smrti radnika,
- jubilarna nagrada,
- solidarna pomoć,
- kredit za nabavku ogreva i zimnice,
- troškovi ishrane u toku rada,
- troškovi rada na terenu,
- druga primanja u skladu sa pojedinačnim kolektivnim ugovorom.

1. Zarada

1.1. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 16.

(1) Zarada iz člana 15. stav 2. tačka 1. ovog kolektivnog ugovora utvrđuje se na osnovu:

1. osnovne zarade,
2. ostvarenih rezultata rada.

(2) Osnovna zarada utvrđuje se na osnovu osnovnih elemenata za određivanje zarade, odnosno cene rada i koeficijenta kao i vremena provedenog na radu (minuli rad u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom).

(3) Ostvareni rezultati rada, odnosno radni učinak zaposlenog utvrđuju se na osnovu normativa ili ocene rezultata rada u skladu sa kriterijumima koje sporazumno utvrđuju poslodavac i sindikat.

Član 17.

(1) Elementi za određivanje osnovne zarade su cene rada i koeficijenti koje učesnici u zaključivanju pojedinačnih kolektivnih ugovora utvrđuju za najjednostavniji rad, za puno radno vreme i standardni učinak, sporazumno polazeći od poslovno-finansijskih rezultata preduzeća i kretanja prosečnih zarada zaposlenih u privredi i vanprivredi opštine.

(2) Cena rada za najjednostavniji rad iz prethodnog stava, polazeći od poslovno-finansijskih rezultata preduzeća, odnosno uspešnosti poslovanja poslodavca, može se umanjiti najviše za 10% ili uvećati do 40% u odnosu na utvrđenu osnovicu koja je uzeta za ugovaranje.

(3) Svođenje na najjednostavniji rad vrši se deljenjem prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u privredi i vanprivredi opštine Šid sa koeficijentom prosečne složenosti, odgovornosti i uslova rada zaposlenih u privredi Republike Srbije, prema objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike.

(4) Prosečnom zaradom isplaćenom u privredi i vanprivredi opštine, smatra se prosečno isplaćena zarada po zaposlenom u prethodnom mesecu u odnosu na mesec za koji se vrši obračun i isplata zarada.

(5) Učesnici u zaključivanju pojedinačnog kolektivnog ugovora sporazumno, mesečno utvrđuju cenu rada za najjednostavniji rad utvrđenu u st. 1. i 3. ovog člana (cene rada), za sve zaposlene u komunalnom preduzeću do 25. u mesecu, za tekući mesec.

(6) Zarade za puno radno vreme i standardni učinak utvrđuju se tako što cena rada za najjednostavniji rad utvrđena u st. 1. i 3. ovog člana (poglavlje cena rada) pomnoži sledećim koeficijentima.

Prva grupa

Obuhvata najjednostavnije poslove (zaposleni – fizički radnik).

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se od 1,00 do 1,40.

Druga grupa

Obuhvata poslove nekvalifikovanog zaposlenog koji se obavljaju po jednostavnom postupku i sa jednostavnim sredstvima rada, kao što su poslovi: održavanje higijene poslovnih prostorija, čišćenje komunalnih objekata i drugi najjednostavniji poslovi iz oblasti delatnosti.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se od 1,20 do 1,60.

Treća grupa

Obuhvata poslove polukvalifikovanog zaposlenog kao što su: poslovi čišćenja i pranja javnih površina, iznošenje i deponovanja otpadaka, pomoćni poslovi u proizvodnji, distribuciji vode i toplote; i drugih srodnih poslova.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se od 1,50 do 1,90.

Četvrta grupa

Obuhvata srednje složene poslove KV zaposlenog u proizvodnji i pružanju komunalnih usluga, uređenju i održavanju komunalnih objekata i poslove rukovanja sredstvima rada, i poslove pomoćnog radnika na održavanju gasovoda.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se od 1,70 do 2,20.

Za poslove koji se obavljaju pod najtežim uslovima i sa specifičnim sredstvima rada u komunalnoj delatnosti kao što su: rukovaoci građevinskih mašina, rukovaoci centralnog grajanja, instalateri vodovoda i kanalizacije i drugi srodni poslovi, utvrđuje se koeficijent od 2,30.

Peta grupa

Obuhvata srednje složene i raznovrsne poslove srednje stručne spreme vezane za pripremu i praćenje procesa rada uključujući i administrativno-tehničke poslove.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se od 1,80 do 2,30.

Šesta grupa

Obuhvata složene poslove srednje stručne spreme, visokokvalifikovanih zaposlenih u proizvodnji i pružanju komunalnih usluga, uređenju i održavanju komunalnih objekata koji podrazumevaju odgovarajući stepen specijalizacije u procesu rada.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuju se do 3.

Za poslove koji se obavljaju pod najtežim uslovima, sa specifičnim sredstvima rada i rukovodeće poslove kao što su: zaposleni – VKV i KV kanalski radnik, vozač specijalnog komunalnog vozila, radne mašine, rukovaoci parnih kotlova i blokovskih kotlarnica u toplani, radnici u knjigovodstvu i finansijski operativac, građevinski operativac, monter i brigadiri, šefovi i kontrolori pijaca, poslovođe, radnici na kontroli o održavanju gasovoda, radnici na poslovima pripreme, distributivnim i investicionim poslovima i drugi srodni poslovi utvrđuje se koeficijentom od 3,00.

Sedma grupa

Obuhvata složene i specijalizovane poslove vezane za organizaciono, operativno i stručno vođenje procesa rada, složene poslove na pripremi, praćenju i analiziranju procesa rada, poslove rukovođenja odgovarajućim delovima rada i sl.

Za obavljanje ovih poslova potrebna je viša školska sprema.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se do 3,00.

Osma grupa

Obuhvata složene poslove visoke stručne spreme kao što su: poslovi stručnog vođenja procesa rada, pripreme stručnih predloga za unapređenje procesa rada i slično.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se od 3,00 do 3,80.

Za najodgovornije poslove stručnog vođenja procesa rada i rukovođenja procesa rada kao što su: glavni projektant, glavni inženjer u proizvodnim pogonima, glavni dispečar vodovoda i kanalizacije i drugi srodni poslovi utvrđuje se koeficijent od 4,00.

Deveta grupa

Obuhvata najsloženije poslove visoke stručne spreme, magistrat, doktorat u procesu rada komunalnih delatnosti kao i najsloženije rukovodne poslove kao što su: šef proizvodnog pogona, pogona vodovoda i kanalizacione mreže, šef pogona za proizvodnju toplotne energije u toplani, direktor sektora, direktor funkcionalne celine, pomoćnik direktora i zamenik direktora, kao i drugi srodni poslovi.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se od 4,50.

(7) Ako se aktom poslodavca za obavljanje poslova na određenom radnom mestu predviđaju alternativni zahtevi stručnosti, pri utvrđivanju cene rada za to radno mesto polazi se od osnovne cene utvrđene u skladu sa st. 1. i 3. ovog člana za veći stepen stručnosti predviđene tim zahtevom.

(8) Zaposlenom se garantuje jednaka cena posla za isti rad ili rad iste vrednosti koja je utvrđena kao najniža cena za grupu poslova.

Član 18.

Za sve poslove rukovođenja zaključno sa zamenikom direktora pojedinačnim kolektivnim ugovorima mogu se utvrditi dodatni koeficijenti i to od 0,10 do 2,20.

Član 19.

(1) Cena rada može da se poveća na osnovu uslova rada pod kojim zaposlenim radi u sledećim slučajevima:

A) od 3% do 6% u slučaju:

- izloženosti prašini buci, prljavštini ili neugodnim mirisima, i
- opasnosti od zaraze ili profesionalnih oboljenja;

B) od 3% do 6% u slučaju:

- teških fizičkih napora,
- rada pri niskim ili visokom temperaturama,
- rukovanja štetnim ili otrovnim materijalima;

V) od 5% do 8% u slučaju:

- povećanje opasnosti od povreda na radu ili nesrećnih slučajeva.

(2) Povećanje koeficijenata po osnovama iz stava 1. pod A, B) i V) ovog člana određuje se za vreme provedeno u tim uslovima i mogu se sabrati.

(3) Pojedinačnim kolektivnim ugovorom će se utvrditi, a na osnovu sistematizacije, koja su to radna mesta kojima se može povećati koeficijent.

Član 20.

Cena rada povećava se zaposlenom po osnovu vremena provedenog na radu (minuli rad) u visini od 0,5% od cene rada za svaku godinu rada ostvarenog u radnom odnosu, uvećanog za staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem.

Član 21.

Pojedinačnim kolektivnim ugovorom konkretno se razrađuju poslovi kod pojedinog poslodavca prema grupama poslova utvrđenim ovim kolektivnim ugovorom, s tim da oni ne mogu biti u procentu nepovoljnije razvrstani u odnosu na grupe poslova utvrđene u ovim kolektivnom ugovoru.

Član 22.

Osnovna zarada zaposlenog može da se uveća za 25% ili umanji za 10% u zavisnosti od ostvarenih rezultata rada, odnosno radnog učinka ostvarenog značajno iznad ili ispod standardnog, u skladu sa normativima ili ocenom rezultata rada, polazeći od kvaliteta, blagovremenosti i obima izvršenog posla kao i drugih kriterijuma utvrđenih pojedinačnim kolektivnim ugovorom.

Član 23.

- (1) Radniku po osnovu zarade iz dobiti po godišnjem obračunu pripada deo zarade iz dobiti.
- (2) Zarada iz dobiti se isplaćuje na osnovu utvrđenih rezultata poslovanja po godišnjem obračunu ili na osnovu procenjenih rezultata pre utvrđivanja godišnjeg obračuna. Rezultate poslovanja procenjuje direktor uz saglasnost upravnog odbora.
- (3) Deo dobiti se može usmeriti u druge potrebe, shodno pojedinačnim kolektivnim ugovorima.

Član 24.

U slučaju bolesti i smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, zaposleni sa 30 godina radnog staža i 58 godina života i zaposlena sa 25 godina penzijskog staža i 53 godine života mogu biti raspoređeni na radno mesto koje zahteva nižu stručnu spremu od one koju zaposleni-a imaju, ali u tom slučaju zadržavaju pravo na zaradu prethodnog radnog mesta ako je to za njih povoljnije.

1.2. Uvećana zarada**Član 25.**

- (1) Poslodavac je dužan da radniku isplati uvećanu zaradu u visini cene rada, uvećane i to:
 - za rad na dan praznika koji je neradni za 150%,
 - za rad noću 35%,

- za prekovremeni rad 50%,
- za rad u dane nedeljnog odmora 70%,
- za rad u smeni 5%.

(2) Ako se steknu uslovi za uvećanu zaradu po više osnova iz stava 1. ovog člana procenat ne može biti niži od zbira procenata po svim osnovama.

1.3. Naknada zarade

Član 26.

Poslodavac je dužan da obezbeđuje naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini od 100% od zarade koju bi ostvario na radnom mestu na koje je raspoređen, u mesecu za koji se vrši isplata naknade zarade u sledećim slučajevima:

- korišćenje godišnjeg odmora i nagradnog odsustva,
- bolovanja koje je prouzrokovano povredom na radu ili profesionalnom bolešću,
- odsustvovanja po osnovu davanja krvi, tkiva i sl.,
- korišćenja plaćenog odsustva u smislu zakona,
- prestanak sa radom pre isteka otkaznog roka,
- prisustvovanje sednicama u svojstvu člana Narodne skupštine, Skupštine pokrajine, Skupštine grada ili njihovih tela i organa, Društvenog fonda, organa sindikata i Saveza sindikata,
- za vreme vojne vežbe i za vreme odazivanja na poziv vojnih organa, ako zakonom nije drugačije uređeno.

Član 27.

Poslodavac je dužan da obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini od 80% od zarade koju bi ostvario na radnom mestu na kome je raspoređen u mesecu za koji se vrši isplata naknade zarada u slučajevima:

- privremene nesposobnosti za rad prouzrokovane bolešću ili povredom van rada,
- prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog organa ili zbog neobezbeđivanja zaštite na radu usled čega bi dalje obavljanje rada prouzrokovalo neposrednu opasnost po život i zdravlje radnika i drugih lica,
- bolovanja radnika sa preko 30 godina penzijskog staža ili preko 55 godina starosti i radnica sa preko 25 godina penzijskog staža ili preko 50 godina starosti.

Član 28.

Poslodavac je dužan da obezbeđuje radniku naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini od 80% od zarade koju bi ostvario na radnom mestu na kome je raspoređen, za mesec za koji se vrši isplata naknade zarada:

- čekanje na raspoređivanje na druge poslove,

- na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, kao i zbog obavljanja prekvalifikacije ili dokvalifikacije po osnovu propisa o penzijsko-invalidskom osiguranju.

2. Naknada troškova

Član 29.

Poslodavac obezbeđuje radniku naknadu troškova prevoza u javnom saobraćaju radi dolaska na rad i povratka sa rada u visini najmanje 50% cene prevozne karte.

Član 30.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji u visini utvrđenoj pojedinačnim kolektivnim ugovorom.

3. Druga primanja

Član 31.

Regres radniku za godišnji odmor pripada i obavezno se isplaćuje u visini prosečne zarade po zaposlenom u privredi opštine Šid, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

Član 32.

Poslodavac je dužan da obezbedi otpremninu pri prestanku radnog odnosa zbog odlaska u penziju, odnosno pri prestanku radnog odnosa po sili zakona zbog gubitka radne sposobnosti, koja se isplaćuje u visini četvorostruke zarade koju bi radnik ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kome se isplaćuje otpremnina, odnosno u visini četvorostruke prosečne zarade po radniku isplaćene u javnom i javno komunalnom preduzeću, za mesec koji prethodi mesecu u kome se isplaćuje otpremnina a u zavisnosti šta je povoljnije za radnika.

Član 33.

(1) Poslodavac je dužan da obezbedi pomoć porodici u slučaju smrti radnika u visini tri prosečne zarade ostvarene u privredi opštine Šid.

(2) U slučaju smrti člana uže porodice zaposlenog, zaposlenom pripada novčana pomoć u visini dve prosečne zarade ostvarene u privredi opštine Šid.

(3) U slučaju smrti roditelja zaposlenog ukoliko su isti članovi zajedničkog domaćinstva za zaposlenim, zaposlenom pripada jedna prosečna zarada ostvarena u privredi opštine Šid.

(4) Pod članom uže porodice iz stava 2. ovog člana, podrazumevaju se bračni drug i deca.

Član 34.

Radniku pripada jubilarna nagrada za provedenih 10, 20, 30 i 40 godina rada u komunalno stambenom preduzeću, odnosno njegovom pravnom prethodniku u visini od:

- za 10 godina rada provedenih u preduzeću – jedna prosečna zarada kod poslodavca u mesecu u kome se isplaćuje nagrada,
- za 20 godina rada provedenih u preduzeću – dve prosečne zarade kod poslodavca u mesecu u kome se isplaćuje nagrada,
- za 30 godina rada provedenih u preduzeću – tri prosečne zarade kod poslodavca u mesecu u kome se isplaćuje nagrada,
- za 40 godina rada provedenih u preduzeću – četiri prosečne zarade kod poslodavca u mesecu u kome se isplaćuje nagrada.

Član 35.

(1) Na predlog sindikata direktor preduzeća odobrava radniku solidarnu pomoć u iznosu dvostruke prosečne zarade u tom preduzeću u slučajevima:

- duže ili teže bolesti radnika, odnosno, člana njegove uže porodice,
- zdravstvene rehabilitacije radnika,
- nastupa teže invalidnosti radnika,
- ublažavanje posledica elementarnih nepogoda.

(2) Poslodavac, na predlog sindikata odobrava troškove lečenja i nabavke lekova po priloženom računu.

(3) Poslodavac može odobriti radniku solidarnu pomoć na predlog sindikata i u drugim slučajevima koje oceni opravdanim.

Član 36.

(1) Radniku se može odobriti kredit za nabavku ogreva, zimnice, udžbenika u iznosu prosečne mesečne zarade po zaposlenom ostvarene u privredi Republike u mesecu u kome se kredit isplaćuje.

(2) Radnik ovo pravo ostvaruje na osnovu prethodno isplaćenog kredita.

Član 37.

Poslodavac je dužan da radniku isplati troškove na ime ishrane u toku rada u visini 20% prosečne isplaćene mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike, prema poslednjem podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ili do visine neoporezivog iznosa prema zvaničnim podacima nadležnog organa.

Član 38.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati troškove rada na terenu u visini 3% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike, prema poslednjem podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ili do visine neoporezivog iznosa prema zvaničnim podacima nadležnog organa, a ako nisu obezbeđeni smeštaj i ishrana zaposlenih i naknadu troškova smeštaja i ishrane.

4. Minimalna zarada

Član 39.

U slučaju poremećaja u poslovanju i gubitka, zarade zaposlenih mogu se adekvatno umanjiti aneksom ugovora o radu do nivoa minimalne zarade u skladu sa zakonom.

VI. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 40.

(1) Zaposlenom može prestati radni odnos kod poslodavca u skladu sa zakonom.

(2) Poslodavac donosi rešenje o prestanku radnog odnosa u svim slučajevima prestanka radnog odnosa predviđenih zakonom, osim u slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa, kada radni odnos prestaje pismenim sporazumom zaposlenog i poslodavca i u slučaju otkaza od strane poslodavca ili zaposlenog.

(3) U slučaju otkaza od strane poslodavca isti se može dati samo iz opravdanih razloga u pismenom obliku i mora da sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku u skladu sa zakonom.

Član 41.

(1) Ukoliko poslodavac ugovor o radu otkazuje zaposlenom zato što nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, ocenu o radnoj sposobnosti zaposlenog donosi posebna komisija koju obrazuje poslodavac.

(2) Članovi komisije iz člana 1. ^[1] ovog člana moraju imati najmanje isti stepen školske spreme i vrstu zanimanja kao i zaposleni čija se radna sposobnost ocenjuje.

(3) Ukoliko kod poslodavca ne postoji dovoljan broj zaposlenih odgovarajuće stručne spreme i vrste zanimanja, u sastav komisije mogu se imenovati i lica koja nisu zaposlena kod poslodavca.

(4) Ako komisija utvrdi da zaposleni nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje posla na kome radi i ako poslodavac nema druge poslove koji odgovaraju njegovom znanju i sposobnostima, tada poslodavac može da raskine ugovor o radu.

Član 42.

Poslodavac je dužan da zaposlenom kome je otkazao ugovor o radu zbog neostvarivanja uobičajenih rezultata rada ili što nema potrebna znanja ili sposobnosti isplati novčanu naknadu u skladu sa zakonom i pojedinačnim kolektivnim ugovorom.

VII. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENOG

Član 43.

(1) Prilikom donošenja programa iz člana 114. Zakona o radu, poslodavac je dužan da pribavi mišljenje reprezentativnog sindikata.

(2) Pri predlaganju i utvrđivanju zaposlenog za čijim je radom prestala potreba, u slučaju da zaposleni ostvaruje jednake rezultate u radu na istim poslovima, primenjivaće se, pored kriterijuma utvrđenih u Opštem kolektivnom ugovoru, i sledeći kriterijumi:

1. zdravstveno stanje zaposlenog,
2. materijalne prilike porodice zaposlenog,
3. drugi kriterijumi utvrđeni pojedinačnim kolektivnim ugovorom.

Član 44.

Ukoliko poslodavac saglasno zakonu ne donosi program rešavanja viška zaposlenih, a povodom prestanka potrebe za radom daje otkaz ugovora o radu zaposlenom, dužan je da prethodno utvrdi činjenicu postojanja tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena i da ne može da obezbedi zaposlenom druge poslove, odnosno da ga osposobi za rad na drugim poslovima.

Član 45.

(1) Ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanje određenih poslova, preduzeće – poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini utvrđenoj ovim ugovorom:

- do 10 godina provedenih u radnom odnosu – najmanje u visini od 4 iznosa zarade,
- od 10 do 20 godina provedenih u radnom odnosu – najmanje u visini od 6 iznosa zarade,
- od 20 do 30 godina provedenih u radnom odnosu – najmanje u visini od 8 iznosa zarade,
- preko 30 godina provedenih u radnom odnosu – najmanje u visini od 10 iznosa zarade,
- otpremnina zaposlenog ne može biti veća od 24 zarade.

(2) Zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatra se zarada koju bi zaposleni ostvario ovim ugovorom za mesec koji prethodi mesecu u kojem mu prestaje radni odnos, odnosno u mesecu u kome se utvrđuje prestanak radnog odnosa, ako je to za zaposlene povoljnije.

VIII. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 46.

(1) Zaposlenom se u pismenom obliku dostavlja svako rešenje i drugi akt o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku.

(2) Dostavljanje akta iz stava 1. ovog člana vrši se neposredno, ličnim uručivanjem uz potpis zaposlenog.

(3) Ako zaposleni odbije da primi akt, dostavljač će to na aktu konstatovati.

(4) Neuručeni akt se ističe na oglasnoj tabli poslodavca i istekom roka od osam dana smatra se da je dostava uredno izvršena.

(5) U slučaju odsustva zaposlenog sa rada, dostava akta vršiće se putem pošte uz dostavnicu na poslednju adresu koju je zaposleni prijavio.

(6) Ukoliko zaposleni odbije da primi akt putem pošte, ili mu je poštar ne uruči, postupiće se u skladu sa stavom 3. ovog člana.

Član 47.

(1) Individualni radni spor nastaje povodom konačne odluke, rešenja ili drugog akta poslodavca kojim se odlučuje o pojedinačnom pravu, obavezi ili odgovornosti zaposlenog.

(2) Pojedinačnim kolektivnim ugovorom mogu se predvideti metode i postupak mirnog rešenja spornih pitanja.

(3) Strane u sporu se mogu sporazumeti da se odluka ili rešenje, odnosno drugi akt koji se osporava ne može izvršiti dok traje postupak mirnog rešavanja spora.

Član 48.

U svakom, formira se odbor za zaštitu na radu, kao savetodavno telo, sastavljeno od predstavnika sindikata, poslodavca i od stručnjaka iz oblasti zaštite na radu.

Član 49.

Poslodavac će omogućiti ovlašćenom sindikalnom povereniku ili predstavniku organa sindikata van preduzeća da, po zahtevu zaposlenog za zaštitu prava, izvrši uvid u zaključene ugovore o radu, uvid u primenu kolektivnih ugovora i ostvarivanje prava zaposlenog, pod uslovom da zahtev zaposlenog nije rešen u postupku pred organima preduzeća.

IX. STEMBENA PITANJA

Član 50.

(1) Poslodavac u okviru svojih mogućnosti učestvuje u rešavanju stambenih problema zaposlenih i svojih penzionera davanjem stanova u zakup, odobravanjem stambenih kredita i na druge načine.

(2) O načinu kriterijuma i postupku rešavanja stambenih problema zaposlenih, nadležni organ poslodavca donosi poseban opšti akt.

X. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 51.

(1) Predsednik reprezentativnog sindikata u javnim i javno-komunalnim preduzećima ima pravo prisustva sednicama upravnog odbora, a obavezan je da prisustvuje kod odlučivanja o pitanjima koja se tiču prava i obaveza zaposlenih.

(2) Predsedniku reprezentativnog sindikata se uredno dostavlja poziv i materijal za sednicu najmanje tri dana pred početak sednice.

XI. ORGANIZOVANJE PROCESA ŠTRAJKA

Član 52.

Način organizovanja i sprovođenja štrajka vrši se u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 53.

(1) Osnivač svojim aktom utvrđuje minimum procesa rada za vreme trajanja štrajka.

(2) O utvrđivanju minimuma procesa rada obaveštavaju se pored preduzeća koja su u štrajku i svi korisnici preko sredstava javnog informisanja imajući u vidu da preduzeća komunalno stambene delatnosti pružaju proizvode i usluge koji su nezamenjiv uslov života i rada.

Član 54.

Poslodavac pojedinačnim aktom uz prethodni dogovor sa sindikatom određuje zaposlene koji su u obavezi da rade za vreme štrajka, radi obezbeđivanja minimuma procesa rada.

Član 55.

Za vreme štrajka prouzrokovanog neobezbeđivanjem prava po ovom ugovoru svim zaposlenima koji učestvuju u štrajku poslodavac je dužan isplatiti materijalnu naknadu u visini cene rada.

XII. REŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 56.

Kolektivni radni spor nastaje u postupku zaključivanja, izmena i dopuna i primene, odnosno tumačenja kolektivnog ugovora.

Član 57.

(1) Ako nastane spor u procesu zaključivanja kolektivnog ugovora, odnosno izmena i dopuna, isti se rešava sporazumno u roku od 30 dana.

(2) Ukoliko se sporazum ne postigne, učesnici su dužni da obrazuju arbitražu u roku od 15 dana od dana kada sporazum nije postignut. Arbitraža je dužna da donese odluku u roku od 15 dana od dana obrazovanja.

(3) Sastav arbitraže za sporove u zaključivanju čine izabrani predstavnik osnivača, predstavnik reprezentativnog sindikata komunalno-stambene delatnosti i jedan neutralan član po dogovoru iz reda stručnjaka za oblast koja je predmet spora.

(4) Kad dođe do sporova u primeni ili promeni kolektivnog ugovora formira se arbitraža od tri člana, u roku od 15 dana od dana saznanja za povredu primene kolektivnih ugovora. Arbitraža je dužna da reši spor u roku od 15 dana od dana saznanja za povredu primene kolektivnih ugovora. Arbitraža je dužna da reši spor u roku od sledećih 15 dana.

(5) Sastav arbitraže za sporove u primeni čine izabrani predstavnik osnivača, predstavnik reprezentativnog sindikata komunalno-stambene delatnosti i jedan neutralni član po dogovoru iz reda stručnjaka za oblast koja je predmet spora.

(6) Zaključci i odluke arbitraže su konačni i obavezni za učesnike. Obavezna odluka arbitraže u sporu povodom zaključivanja, odnosno izmena i dopuna kolektivnog ugovora zamenjuje odgovarajuće odredbe kolektivnog ugovora u vezi sa kojima je došlo do spora, odnosno postaje sastavni deo kolektivnog ugovora.

Član 58.

U postupku rešavanja kolektivnog radnog spora strane su dužne da se suzdržavaju od radnji kojima se onemogućava ili otežava odvijanje procesa rada.

Član 59.

U slučaju štrajka i na osnovu kriterijuma određenih pojedinačnim kolektivnim ugovorom, poslodavac utvrđuje minimum procesa rada svojim opštim aktom obavezno uzimajući u obzir mišljenje, primedbe i predloge reprezentativnog sindikata.

Član 60.

(1) Učesnici ovog kolektivnog ugovora obrazuju odbor za praćenje i sprovođenje ovog kolektivnog ugovora.

(2) Učesnici kolektivnog ugovora određuju po dva predstavnika u odbor iz stava 1. ovog člana.

(3) Način rada i delokrug odbora bliže se uređuje poslovnikom o radu odbora.

XIII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 61.

(1) Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vreme.

(2) Izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku na koji je i zaključen.

Član 62.

(1) Ovaj kolektivni ugovor može se otkazati u slučaju kada učesnici ne mogu sporazumno da reše spor u vezi sa izmenama i dopunama ovog kolektivnog ugovora i ako se ne odluče za arbitražno rešenje tog spora.

(2) Otkaz ostalim učesnicima dostavlja se u pismenoj formi sa detaljnim obrazloženjem razloga za otkaz.

(3) U slučaju otkaza učesnici su dužni da u roku od 15 dana od podnošenja otkaza otpočnu pregovaranje radi rešavanja spornog pitanja.

(4) Kolektivni ugovor, u slučaju otkaza, primenjuje se do rešenja spornog pitanja, a najduže šest meseci od podnošenja otkaza.

Član 63.

Ugovorna strana koja ne ispuni obavezu iz kolektivnog ugovora, ili zadocni sa njenim ispunjavanjem dužna je da drugoj strani naknadi štetu koju je usled toga pretrpela u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 64.

Ugovorna strana se oslobađa za štetu ako dokaže da nije mogla ispuniti svoju obavezu, odnosno da je zakasnila sa ispunjenjem obaveze zbog okolnosti nastalih posle zaključenja kolektivnog ugovora koje nije mogla sprečiti, otkloniti ili izbeći.

Član 65.

Pojedinačni kolektivni ugovori zaključeni pre stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora, ako nisu u saglasnosti sa ovim kolektivnim ugovorom, moraju se usaglasiti u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

Član 66.

Ukoliko na dan stupanja na snagu ovog ugovora nije konačno odlučeno o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog, primeniće se odredbe ovog ugovora ako je to povoljnije za zaposlenog.

Član 67.

(1) Ugovorne strane obrazuju odbor za praćenje primene ovog kolektivnog ugovora koji ima neparan broj članova, od kojih po jednak broj imenuju samostalno, a predsednika sporazumno.

(2) Odbor daje tumačenja i stručna mišljenja o primeni ovog ugovora.

(3) Na zahtev ugovornih strana odbor daje obavezujuće tumačenje.

Član 68.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Za Izvršni odbor
Skupštine opštine Šid,
Željko Brestovački, s. r.

Za Sindikat zaposlenih
u komunalno stambenoj delatnosti,
Miroslav Munižaba, s. r.

