

Na osnovu člana 144. Zakona o radu Republike Srbije ("Službeni glasnik RS", broj 70/2001), Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni glasnik RS", br. 22/97, 21/98, 53/99, 12/2000 i 31/2001), Posebnog kolektivnog ugovora za komunalne delatnosti Srbije ("Službeni glasnik RS", broj 43/2001) i člana 19. Odluke o Izvršnom odboru Skupštine opštine Pančevo ("Službeni list opština Pančevo, Kovin i Opovo", br. 12/92 i 3/93 i "Službeni list opštine Pančevo", br. 3/95, 11/96 i 5/2000),

Izvršni odbor Skupštine opštine Pančevo u ime Skupštine opštine Pančevo kao osnivača i reprezentativni sindikati zaposlenih u javnom i javnim komunalnim preduzećima zaključuju

**POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA JAVNA I JAVNA - KOMUNALNA PREDUZEĆA OPŠTINE PANČEVO**

(Sl. glasnik RS br. 90/04 , 33/08)

PRESTAO PERIOD PRIMENE

**Prečišćen tekst zaključno sa izmenama iz Sl. gl. RS br. 33/08 koje su u
primeni od 10/04/2008
(izmene u čl.: 1 , 2 , 7 , 8 , 9 , 11 , 12 , 13 , 14 , 15 , 16 , 18 , 19 , 20 , 20a , 20b ,
24a , 26 , 27 , 27a , 27b , 29 , 32 , 33 , 34 , 38 , 39 , 53a , 53b , 53c , 54 , 61 , 62
, 67 , 68 , 70).**

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

(1) Ovim kolektivnim ugovorom za javno i javna komunalna preduzeća (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor), u skladu sa zakonom, bliže se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih (u daljem tekstu: zaposleni) i javnog i javnih komunalnih preduzeća čiji je osnivač Skupština opštine Pančevo (u daljem tekstu: poslodavac), kao i međusobni odnosi osnivača i poslodavca.

(2) Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se između osnivača i reprezentativnih sindikata u ime svih zaposlenih u javnom i javnim komunalnim preduzećima čiji je osnivač Skupština opštine Pančevo.

Član 2.

(1) Osnivač u smislu ovog kolektivnog ugovora je Skupština opštine Pančevo.

(2) Zaposleni u smislu ovog kolektivnog ugovora su lica koja su u skladu sa zakonom zasnovala radni odnos sa poslodavcem.

(3) Poslodavac u smislu ovog kolektivnog ugovora je Javno preduzeće Direkcija za izgradnju i uređenje Pančeva, Pančevo , **Javno preduzeće "Opštinska stambena agencija", Pančevo** i javna komunalna preduzeća čiji je osnivač Skupština opštine Pančevo.

(4) Komunalne delatnosti su delatnosti koje su kao takve određene zakonom i posebnom odlukom Skupštine opštine Pančevo.

Član 3.

(1) Osnivač obezbeđuje preduzećima, koja je osnovao i kojima je poverio vršenje komunalne delatnosti, materijalne, tehničke i druge uslove za nesmetano obavljanje komunalne delatnosti, prati uslove rada, preduzima mere za otklanjanje negativnih okolnosti koje mogu uticati na vršenje delatnosti i preduzima mere na unapređenju komunalne delatnosti.

(2) Poslodavci prate izvršenje posla, kvalitet i obim usluga i proizvoda i obezbeđuju sredstva za isplatu zarada, obračunatih na osnovu najniže cene rada i ostalih elemenata za utvrđivanje visine zarade.

Član 4.

(1) Pojedinačnim kolektivnim ugovorom preduzeća iz člana 2. ovog kolektivnog ugovora ne mogu se utvrditi manja prava ili nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

(2) Preduzeća iz prethodnog stava regulisaće pojedinačnim kolektivnim ugovorom svoje specifičnosti na osnovu osnovne delatnosti.

Član 5.

Ovaj kolektivni ugovor neposredno se primenjuje.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 6.

(1) Radni odnos može da zasnuje lice koje ispunjava opšte uslove, utvrđene zakonom i druge uslove utvrđene opštim aktom poslodavca o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka u preduzeću.

(2) Radni odnos može da se zasnuje na neodređeno ili određeno vreme u skladu sa zakonom.

(3) Zaposleni zasniva radni odnos zaključivanjem Ugovora o radu.

Član 7.

O pojedinačnim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih u preduzeću odlučuje direktor preduzeća, a u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 8.

(1) Ugovorom o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad može da traje najduže 6 meseci.

(3) Za vreme probnog rada poslodavac i zaposleni mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom od najmanje 5 radnih dana.

(4) Način praćenja i ocenjivanje rezultata rada zaposlenog na probnom radu, utvrdiće se Pojedinačnim kolektivnim ugovorom.

(5) Ako zaposleni na probnom radu nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti prestaje mu radni odnos danom isteka roka određenog Ugovorom o radu.

Član 9.

(1) Poslodavac može da zaključi Ugovor o radu za poslove za koje su opštim aktom poslodavca o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka propisani posebni uslovi (poslovi sa povećanim rizikom) samo ako zaposleni ispunjava uslove za rad na tim poslovima.

(2) Zaposleni može da radi na poslovima iz stava 1. ovog člana samo na osnovu prethodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima od strane nadležnog zdravstvenog organa.

Član 10.

(1) Za određene poslove utvrđene opštim aktom poslodavca o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka, može se zasnovati radni odnos sa pripravnikom.

(2) Pojedinačnim kolektivnim ugovorom bliže će se odrediti dužina pripravničkog staža, uslovi pod kojima pripravnik zasniva radni odnos, obaveza preparavnika da polaže pripravnički ispit, sastav komisije pred kojom se polaže pripravnički ispit, način polaganja pripravničkog ispita i druga pitanja koja se tiču pripravnika.

III. RADNO VREME, ODMORI I ODSUSTVA

Član 11.

(1) Puno radno vreme zaposlenih iznosi , **po pravilu** 40 časova nedeljno.

(2) Radni dan traje 8 časova a radna nedelja traje pet radnih dana.

(3) Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje poslodavac.

Član 12.

(1) Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima.

(2) U slučajevima iz stava 1. ovog člana, preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog **u periodu od 6 meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od punog radnog vremena.**

(3) U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno.

Član 13.

(1) Radno vreme između 22 časa i 6 časova narednog dana smatra se radom noću, i predstavlja poseban uslov rada u pogledu utvrđivanja prava i zaštite zaposlenih.

(2) Poslodavac je dužan da pre uvođenja noćnog rada zatraži mišljenje sindikata o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću.

(3) Kada je rad organizovan u smenama, mora se organizovati izmena smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću, a duže samo uz njegovu pismenu saglasnost.

Član 14.

(1) Za svaku kalendarsku godinu zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom pojedinačnim kolektivnim ugovorom, a najmanje **20** radnih dana.

(2) Zaposlenom se dužina godišnjeg odmora utvrđuje tako što se zakonski minimum od **20** radnih dana uvećava:

1. po osnovu staža osiguranja za 1 dan za svakih deset godina osiguranja,
2. po osnovu doprinosa u radu, odnosno složenosti poslova:
 - za poslove sa posebnim ovlašćenjima i odgovornosti - do 5 radnih dana
 - za poslove za koje se zahteva visoka ili viša stručna sprema - do 4 radna dana
 - za poslove za koje se zahteva srednja stručna sprema, kao i stručna sprema VKV i KV radnika - do 2 radna dana,
3. po osnovu uslova rada - do 3 radna dana,
4. po osnovu kriterijuma socijalnih i zdravstvenih uslova:
 - samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života - do 3 radna dana
 - roditelju sa detetom kome je potrebna posebna nega - do 3 radna dana
 - roditelju koji ima dvoje i više dece do 14 godina života - do 2 radna dana
 - invalidu rada i vojnim invalidima - do 3 radna dana.

(3) Pojedinačnim kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom, mogu se predvideti i drugi kriterijumi za utvrđivanje dužine godišnjeg odmora koji nisu regulisani ovim kolektivnim ugovorom.

Član 15.

Zaposlenom se može odobriti korišćenje godišnjeg odmora u dva dela, ukoliko proces rada to dozvoljava, s tim da prvi deo koristi bez prekida u trajanju od najmanje **3 radne nedelje** u toku kalendarske godine, a drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine.

IV. ODSUSTVOVANJA SA RADA

Član 16.

(1) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo **sa rada uz naknadu zarade u ukupnom trajanju do 7 radnih dana** u toku kalendarske godine u skladu sa kriterijumima utvrđenim pojedinačnim kolektivnim ugovorom.

(2) Broj dana plaćenog odsustva u slučaju sklapanja braka, rođenja deteta, smrti člana porodice, davanja krvi ili tkiva, i u drugim izuzetnim slučajevima utvrđenim pojedinačnim kolektivnim ugovorom, ne uračunava se u ukupan broj radnih dana plaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana.

Član 17.

(1) Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo, na njegov pismeni zahtev, u određenom trajanju u kalendarskoj godini, uz uslov da ne remeti proces rada.

(2) Za vreme korišćenja neplaćenog odsustva zaposlenom prava i obaveze po osnovu rada miruju, u skladu sa zakonom.

V. ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 18.

(1) Poslodavac je dužan da u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima preduzima sve neophodne mere za zaštitu zdravlja i bezbednosti zaposlenih i sprečavanje povrede na radu i profesionalnih oboljenja kao i da preduzima mere za poboljšanje uslova rada.

(2) Zaposleni imaju pravo i dužnost da se upoznaju sa opasnostima na radu i merama za otklanjanje opasnosti kao i sa pravima i dužnostima u vezi sa zaštitom na radu. Posebnim opštim aktom uređuje se zaštita na radu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(3) Poslodavac je dužan da u skladu sa zakonom, ugovorom o radu, opštim aktom o zaštiti na radu i pojedinačnim kolektivnim ugovorom obezbedi sredstva i opremu lične zaštite prema propisima o zaštiti na radu i standardnim tehničkim normativima, kao i da obezbedi uslove i sredstva za održavanje lične higijene zaposlenih koji rade na poslovima prilikom čijeg obavljanja dolazi do prljanja, mašćenja i slično.

(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 zaštite zdravlja na radu.

(5) Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa Zakonom.

(6) Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica.

(7) Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu.

VI. ZARADE

Član 19.

(1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, i ugovorom o radu.

(2) Zarada zaposlenog iz stava 1. ovog člana sastoji se iz:

- zarade koja se ostvaruje za obavljeni rad i vreme provedeno na radu,
- uvećane zarade,
- naknade zarade i
- drugih primanja ugovorenih kolektivnim ugovorom, a u skladu sa zakonom.

(3) Zarada se utvrđuje na osnovu vrednosti posla koji zaposleni obavlja na radnom mestu.

Član 20.

(1) Zarada zaposlenog za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:

- osnovne zarade,
- dela zarade za radni učinak, i
- uvećane zarade.

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

Član 20a

(1) Radni učinak zaposlenog utvrđuje se na osnovu standarda i normativa za rezultate koji se mogu egzaktno meriti, odnosno na osnovu rezultata rada.

(2) Normative i standarde, u smislu stava 1. ovog člana, utvrđuje poslodavac, uz prethodno pribavljenu saglasnost reprezentativnih sindikata.

Član 20b

(1) Na osnovu ostvarenog radnog učinka i ocene rezultata rada, osnovna zarada zaposlenog može se uvećati do 20%, odnosno umanjiti za 20%.

(2) Smatra se da je zaposleni ostvario veći radni učinak od standardnog ako:

- ostvari veći obim radnih zadataka od planiranih;
- obavi poslove iznad standardnih kvaliteta;
- obavi poslove pre zadatog roka;

- ostvari veće rezultate od standardnih na preventivnoj zaštiti i kvalitetnom održavanju pogonske spremnosti postrojenja;
- ostvari bolje rezultate rada od standardnih u otklanjanju kvarova i havarija na postrojenjima i uređajima;
- uz redovno obavljanje svojih poslova, obavi poslove koje drugi zaposleni nije mogao u roku i kvalitetno da završi.

(3) Smatra se da je zaposleni ostvario manji radni učinak od standardnog ako:

- tokom meseca ostvari manji obim posla od planiranog;
- poverene poslove ne obavi kvalitetno, odnosno ako ih obavi kvalitetom koji je ispod standardnog za tu vrstu poslova;
- deo poslova ne obavi u zadatom roku.

(4) Ocenjivanje rezultata rada, vrši se ocenjivanjem obima i kvaliteta rada zaposlenog.

(5) Ocenjivanje obima rada, vrši se na osnovu:

- svih poslova koje je zaposleni izvršio u određenom periodu;
- obima iskorišćenog radnog vremena;
- vremena provedenog na radu.

(6) Ocenjivanje kvaliteta rada, vrši se na osnovu:

- kvaliteta izvršenog posla sa stanovišta odgovarajućih propisa, tehnoloških uputstava, standarda, stručne metodologije i izdatih naloga;
- složenosti izvršenih poslova;
- stručnosti, kreativnosti i inicijative ispoljene pri izvršavanju poslova;
- stepena ispoljene odgovornosti u radu;
- poštovanja rokova određenih za izvršavanje poslova;
- racionalno angažovanje zaposlenih, sredstava rada, materijala, rezervnih delova i učinjenih usluga;
- poslovnog odnosa prema korisnicima usluga;
- stepena ispoljene radne i tehnološke saradnje sa ostalim učesnicima u procesu rada;
- tačnosti i preciznosti ispoljenih u radu;
- broja grešaka i obima pogrešno urađenih poslova, radnih zadataka, odnosno radnih operacija.

Član 21.

(1) Elementi za određivanje osnovne zarade su: cena rada za najjednostavniji rad, za puno radno vreme i standardni učinak koju učesnici u zaključivanju pojedinačnih kolektivnih ugovora sporazumno utvrđuju i koeficijenti utvrđeni u članu 22. ovog ugovora.

(2) Cena rada za najjednostavniji rad iz prethodnog stava utvrđuje se deljenjem prosečno ostvarene zarade u opštini Pančevo prema zvaničnom saopštenju RZS objavljenom u "Službenom glasniku RS" sa dogovorenim koeficijentom prosečne složenosti.

(3) Dogovoreni (opšte prihvaćeni) koeficijent prosečne složenosti je prosečan koeficijent onog javnog ili javno komunalnog preduzeća koji je najniži od svih preduzeća, učesnika u ugovaranju, umanjen za 10% i iznosi 1,77.

(4) Polazeći od poslovnofinansijskog rezultata preduzeća, odnosno uspešnosti poslovanja poslodavca cena rada za najjednostavniji rad iz stava 2. ovog člana može se umanjiti najviše za 10% ili uvećati za 40%.

(5) Učesnici u zaključivanju pojedinačnog kolektivnog ugovora sporazumno utvrđuju mesečno cenu rada za najjednostavniji rad.

Član 22.

(1) Poslodavac i sindikati pojedinačnim kolektivnim ugovorom utvrđuju i razrađuju poslove po grupama poslova, polazeći od stručne spreme, složenosti i odgovornosti.

(2) Zarada za puno radno vreme i standardni učinak utvrđuje se tako što se cena rada za najjednostavniji rad utvrđena u članu 21. ovog kolektivnog ugovora pomnoži sledećim koeficijentima:

Prva grupa

Obuhvata najjednostavnije poslove (zaposleni fizički radnik - početnik).

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se u rasponu od 1,00-1,35.

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 drugih najjednostavnijih poslova iz oblasti delatnosti.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se u rasponu od 1,20-1,50.

Treća grupa

Obuhvata poslove polukvalifikovanog zaposlenog kao što su: poslovi čišćenja i pranja javnih površina, iznošenje i deponovanje otpadaka, pomoćni poslovi u proizvodnji, distribucija vode i toplote, pružanje dimničarskih i drugih srodnih poslova.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se u rasponu od 1,44-1,90.

Četvrta grupa

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

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se u rasponu od 1,70-2,10.

Za poslove koji se obavljaju pod najtežim uslovima i sa specifičnim sredstvima rada u komunalnoj delatnosti kao što su: rukovaoci građevinskih mašina, rukovaoci

kotlarnice, monter centralnog grejanja, instalateri vodovoda i kanalizacije i drugi srodni poslovi, utvrđuje se koeficijent do 2,20.

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 u rasponu od 1,80-2,20.

Za poslove koji se obavljaju u najtežim uslovima i sa specifičnim sredstvima rada u komunalnoj delatnosti kao što su: poslovođa mikroreona iznošenja smeća, rukovaoc toplane, reonski monter, referent interflore i drugi srodni poslovi utvrđuje se koeficijent do 2,40.

Šesta grupa

Obuhvata složene poslove srednje stručne spreme, visoko kvalifikovano 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 utvrđuje se u rasponu od 2,20-2,40.

Za poslove koji se obavljaju pod najtežim uslovima, sa specifičnim sredstvima rada i rukovodeće poslove kao što su: zaposleni - VKV kanalski radnik, vozač specijalnog komunalnog vozila, vozač - kondukter autobusa, poslovođe i drugi srodni poslovi utvrđuje se koeficijent do 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 slično.

Za obavljanje ovih poslova potrebna je viša školska sprema.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se u rasponu od 2,40-3,00.

Osma grupa

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

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se u rasponu od 3,00-3,80.

Za najodgovornije poslove stručnog vođenja procesa rada i rukovođenja procesom rada kao što su: glavni projektant, glavni inženjer u proizvodnim pogonima, glavni dispečer vodovoda i kanalizacije i drugi srodni poslovi utvrđuje se koeficijent 3,80.

Deveta grupa

Obuhvata najslabije poslove visoke stručne spreme, magisterija, doktorata u procesu rada komunalnih delatnosti, kao i najslabije 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 u rasponu od 3,80-4,80.

(3) 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 cene utvrđene u skladu sa st. 1. i 3. ovog člana za veći stepen stručnosti predviđene tim aktom.

(4) Osnovna zarada poslodavca utvrđuje se u rasponu od 1:4,80.

Član 23.

(1) Zarada iz člana 19. ovog kolektivnog ugovora isplaćuje se u rokovima utvrđenim pojedinačnim kolektivnim ugovorima poslodavca, a najmanje jedanput mesečno.

(2) Poslodavac je dužan da obračunava i isplaćuje zaradu u roku utvrđenom iz stava 1. ovog člana na način i pod uslovima utvrđenim pozitivnim propisima.

(3) Ako poslodavac nije u mogućnosti da isplati zaradu u utvrđenom roku iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da o tome obavesti odbore reprezentativnih organizacija sindikata zaposlenih, najkasnije 3 dana po isteku roka.

Član 24.

(1) Cena rada može da se poveća po osnovu uslova rada pod kojim zaposleni radi u slučaju da u postojeće koeficijente zaposlenih nisu već ugrađena navedena uvećanja i to:

1. od 3% do 6% u slučaju:

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

2. od 3% do 6% u slučaju:

- teških fizičkih napora,
- rada pri niskim ili visokim temperaturama, i
- rukovanja štetnim ili otrovnim materijama;

3. od 5% do 8% u slučaju:

- povećane opasnosti od povrede na radu ili nesrećnih slučajeva.

(2) Povećanje cene rada po osnovama iz stava 1. ovog člana određuju se za vreme provedeno u tim uslovima i mogu se sabirati.

(3) Pojedinačnim kolektivnim ugovorom će se utvrditi, u skladu sa opštim aktom poslodavca, koja su radna mesta sa uslovima rada iz stava 1. ovog člana.

Član 24a

(1) Raspodela dobiti vršiće se na osnovu pozitivnih propisa.

(2) Reprezentativni sindikati imaju pravo da dostave mišljenje o načinu raspodele zarade iz dobiti.

(3) Predlog godišnjeg programa rada i poslovanja, poslodavac može da dostavi reprezentativnim sindikatima na uvid i mišljenje, pre razmatranja istih na Upravnom odboru kod poslodavca.

(4) Odluku o raspodeli dobiti donosi upravni odbor javnog preduzeća uz saglasnost osnivača.

(5) Odlukom iz stava 4. ovog člana deo sredstava po osnovu dobiti usmerava se osnivaču i uplaćuje se na račun propisan za uplatu javnih prihoda.

Član 25.

(1) Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu i to za:

- prekovremeni rad za 30%;
- rad na dan praznika koji je neradni dan za 125%;
- rad u smenama 10%;
- rad u dane nedeljnog odmora 50%;
- noćni rad za 30%;
- vreme provedeno u radnom odnosu (minuli rad) 0,5% za svaku punu godinu rada ostvarenog u radnom odnosu.

(2) Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje zarade po više osnova iz stava 1. ovog člana, procenat ne može biti niži od zbira procenata uvećanja po svakom od osnova.

VII. NAKNADA ZARADE

Član 26.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u sledećim slučajevima:

1. za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan;
2. za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, u visini 70% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;
3. za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, u visini 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene zakonom, ako je privremena sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću;
4. za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog najduže do 45 radnih dana u kalendarskoj godini, u visini 70% prosečne zarade u prethodna tri meseca, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene zakonom;
5. za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i

zaštite života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, u visini 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene zakonom.

VIII. DRUGA PRIMANJA

Član 27.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja i to:

1. Otpremninu, pri prestanku radnog odnosa zaposlenog radi ostvarivanja prava na penziju ili pri prestanku radnog odnosa zbog gubitka radne sposobnosti, u visini trostruke zarade koju bi zaposleni ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina, odnosno u visini trostruke zarade po zaposlenom u javnom i javno-komunalnom preduzeću za mesec koji prethodi mesecu u kome se isplaćuje otpremnina ili u visini proseka zarada zaposlenih u opštini Pančevo ukoliko je to za zaposlenog povoljnije, s tim što tako isplaćena otpremnina **ne može biti niža od tri prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku.**

Otpremnina iz prethodnog stava ove tačke po pravilu se isplaćuje danom prestanka radnog odnosa, čim se steknu materijalni uslovi za isplatu, s tim da ovaj period ne može biti duži od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

2. Solidarna pomoć zaposlenom u sledećim slučajevima:

- usled teže bolesti zaposlenog, odnosno člana njegove uže porodice, zdravstvene rehabilitacije radnika, teže invalidnosti,
- stipendiju deci umrlih radnika za vreme redovnog školovanja do visine neoporezivog iznosa prema članu 9. Zakona o porezu na dohodak građana.

Na predlog reprezentativnih sindikata, poslodavac može odobriti sredstva za pokrivanje troškova lekova po dostavljenom računu, zbog uništenja ili oštećenja imovine zaposlenog ili njegovog bračnog druga usled elementarnih nepogoda ili drugih vanrednih događaja, kao i druge vidove solidarne pomoći za koje se oceni da su opravdani.

Pojedinačnim kolektivnim ugovorom će se utvrditi kriterijumi, uslovi, visina pomoći, postupak, način donošenja odluke i kontrola sprovođenja iste.

3. Jubilarna nagrada, povodom neprekidnog rada u preduzeću i to:

- za 10 godina - u visini jedne prosečne zarade kod poslodavca
- za 20 godina - u visini dve prosečne zarade kod poslodavca
- za 30 godina - u visini od tri prosečne zarade kod poslodavca
- za 40 godina - u visini od četiri prosečne zarade kod poslodavca

4. Pomoć porodici, odnosno zaposlenom u slučaju smrti zaposlenog, odnosno člana uže porodice (bračni drug, deca i druga lica koja su utvrđena pojedinačnim kolektivnim ugovorom) u visini troškova pogrebnih usluga s tim da se pojedinačnim kolektivnim ugovorom može utvrditi i drugi iznos.

Član 27a

Deca zaposlenih, starosti do 15 godina života, imaju prava na poklon za Božić i Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se utvrđuje porez na dohodak građana.

Član 27b

U cilju kvalitetne socijalne zaštite, a ukoliko to finansijske mogućnosti preduzeća dozvoljavaju, zaposleni na teret poslodavca ostvaruje premiju na osnovu:

- dobrovoljnog penzijskog osiguranja,
- osiguranja od posledica nezgoda,
- osiguranja u slučaju težih bolesti i hirurških intervencija Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuje se iznos visine premije.

Član 28.

(1) Zaposleni ima pravo na zajam radi nabavke ogreva, zimnice i udžbenika s tim da iznos odobrenog zajma ne može biti veći od prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike (prema mesecu u kojem se zajam isplaćuje).

(2) Vraćanje zajma se vrši iz zarade zaposlenog najduže do šest mesečnih rata počev od isplate zarada u prvom narednom mesecu u odnosu na mesec u kome je isplaćen zajam.

(3) Novi zajam se ne može odobriti dok se potpuno ne vrati ranije odobreni zajam.

(4) Poslodavac je dužan da razmotri inicijativu Odbora reprezentativnih sindikalnih organizacija za obezbeđenje sredstava za kupovinu novogodišnjih paketića i poklona zaposlenim ženama za 8. mart, kao i obezbeđenje sredstava pokrića troškova povodom ispraćaja zaposlenih koji su ostvarili pravo na penziju kao i povodom godišnjeg okupljanja penzionera.

(5) Poslodavac može da uz isplatu mesečne zarade zaposlenima uplaćuje na poseban račun reprezentativnog sindikata iznos od 0,15% do 1,00% na masu sredstava isplaćenih na ime zarada kod poslodavca za konkretan mesec, a na ime prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora radnika.

(6) Poslodavac i reprezentativni sindikati će sporazumno ili posebnim pravilnikom bliže urediti odnose i način korišćenja ovih sredstava.

IX. NAKNADA TROŠKOVA**Član 29.**

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu troškova i to:

1. za dolazak na rad i odlazak sa rada u visini prevozne karte u javnom saobraćaju;

2. za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
3. za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, najmanje u visini utvrđenoj posebnim propisima;
4. smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;
5. ishranu u toku rada;
6. regres za korišćenje godišnjeg odmora.

(2) Naknada za ishranu u toku rada i naknada po osnovu korišćenja godišnjeg odmora imaju karakter zarade i sastavni su deo mase sredstava za zarade utvrđene Godišnjim programom rada i poslovanja.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju se kriterijumi po kojima se ostvaruje pravo iz stava 1. ovog člana.

X. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 30.

(1) Zaposlenom prestaje 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 na osnovu pismenog sporazuma poslodavca i zaposlenog.

Član 31.

(1) Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu.

(2) Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

(3) U slučaju otkaza iz stava 1. ovog člana, zbog povrede obaveze od strane poslodavca utvrđenih Zakonom, Opštim aktom, Kolektivnim ugovorom ili Ugovorom o radu, zaposleni ima sva prava po osnovu rada, kao i u slučaju da mu je nezakonito prestao radni odnos.

Član 32.

(1) Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca:

1. ako je utvrđeno da zaposleni ne ostvaruje rezultate rada,
2. ako je utvrđeno da zaposleni nema znanje i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi,
3. ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene Ugovorom o radu,
4. ako ne poštuje radnu disciplinu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca,

5. ako zaposleni učini krivično delo na radu i u vezi sa radom,
6. ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka za neplaćeno odsustvo ili mirovanja radnog odnosa u smislu Zakona o radu i ovog kolektivnog ugovora,
7. ako zaposleni zloupotrebi bolovanje,
8. ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanje određenog posla,
- 9. ako zaposleni odbije da zaključi aneks ugovora o radu u vezi sa članom 33. stav 1. tačka 10. Zakona o radu i članom 171. stav 1. tač. 1-4. Zakona o radu.**

(2) Poslodavac je dužan da pre otkaza Ugovora o radu **iz st. 1-7.** ^[1] ovog člana zaposlenog upozori u pismenoj formi na postojanje razloga za otkaz Ugovora o radu, odnosno o razlozima prestanka radnog odnosa , **i da mu ostavi rok od najmanje pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.**

(3) Poslodavac ne može u slučaju otkaza ugovora o radu zaposlenom iz stava 1. tačke 8. ovog člana, na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od šest meseci od dana prestanka radnog odnosa.

(4) Ako pre isteka roka iz stava 3. ovog člana nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključenje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos.

Član 33.

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu u smislu člana 32. ovog kolektivnog ugovora ne smatra se:

1. privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja,
2. korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta,
3. odsluženje ili dosluženje vojnog roka,
4. članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, politička ili druga uverenja ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog ,
- 5. delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih u skladu sa Zakonom o radu ;**
- 6. obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu.**

Član 34.

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: Aneks ugovora) u slučajevima i na način propisan Zakonom o radu .

Član 35.

(1) Otkaz ugovora o radu iz člana 32. stav 1. tač. od 1 do 4, 6. i 7. poslodavac može dati zaposlenom u roku od tri meseca od dana saznanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od šest meseci od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

(2) Otkaz ugovora o radu iz člana 32. stav 1. tačka 5. ovog kolektivnog ugovora poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti utvrđene zakonom za krivično delo.

(3) Pre davanja otkaza ugovora o radu zaposlenom poslodavac je obavezan da zatraži mišljenje sindikata čiji je zaposleni član, s tim da je sindikat dužan da ovo mišljenje dostavi u roku do 5 dana od podnošenja zahteva.

Član 36.

(1) Pre davanja otkaza ugovora o radu, odnosno donošenja rešenja o prestanku radnog odnosa zbog toga što zaposleni ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebno znanje i sposobnost za obavljanje poslova na kojima radi, poslodavac je dužan da utvrdi postojanje ovih razloga.

(2) Ako u periodu od najmanje 3 meseca uzastopno zaposleni ne ostvaruje predviđene rezultate rada ili ne pokaže potrebno znanje i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, neposredni rukovodilac zaposlenog, predlaže poslodavcu da pokrene postupak za utvrđivanje ili proveru znanja i sposobnosti, odnosno utvrđivanje rezultata rada tog zaposlenog.

(3) Predlog kojim se inicira pokretanje postupka iz stava 1. ovog člana daje se u pismenoj formi i sadrži razloge zbog kojih se pokretanje predlaže. Po prijemu predloga poslodavac obrazuje posebnu komisiju za proveru znanja i sposobnosti, odnosno za utvrđivanje rada zaposlenog.

(4) Komisija iz stava 3. ovog člana sastoji se iz tri člana koji moraju imati najmanje isti stepen školske spreme i vrstu zanimanja kao i zaposleni čija se radna sposobnost ocenjuje.

(5) 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.

(6) Ako komisija utvrdi da zaposleni nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje posla na kome radi i ako kod poslodavca po Pravilniku o sistematizaciji ne postoje drugi poslovi koji odgovaraju njegovom znanju i sposobnostima, poslodavac može raskinuti ugovor o radu.

Član 37.

(1) Otkaz ugovora o radu daje se u pismenom obliku i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

(2) Akt iz stava 1. ovog člana je konačan danom dostavljanja zaposlenom.

Član 38.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

(2) Isplatu obaveze iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Član 39.

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 179. tačka 1. Zakona o radu, ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju najmanje dva meseca, a najduže tri meseca u zavisnosti od ukupnog staža osiguranja i to:

1. dva meseca ako je navršio do 15 godina staža osiguranja;
2. tri meseca ako je navršio preko 15 godina staža osiguranja.

Član 40.

(1) Ako sud donese pravosnažnu odluku kojom je utvrđeno da je zaposlenom nezakonito prestao radni odnos, sud će odlučiti da se zaposleni vrati na rad, ako zaposleni to zahteva.

(2) Pored vraćanja na rad iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja mu pripadaju po zakonu, opštem aktu, kolektivnom ugovoru i ugovoru o radu i uplati doprinose za obavezno socijalno osiguranje.

(3) Naknada štete iz stava 2. ovog člana umanjuje se za iznos prihoda koji je zaposleni ostvario po bilo kom osnovu, po prestanku radnog odnosa.

XI. ZABRANA KONKURENCIJE

Član 41.

(1) Zabrana konkurencije utvrđuje se za zaposlene iz člana 2. stav 2. ovog kolektivnog ugovora i važi na teritoriji opštine Pančevo, a van teritorije opštine na području na kom poslodavac obavlja delatnost.

(2) Pojedinačnim kolektivnim ugovorom kod poslodavca predvideće se za koje poslove, odnosno radna mesta može da se ugovorom o radu utvrdi zabrana konkurencije.

(3) Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu štete.

XII. NAKNADA ŠTETE

Član 42.

Zaposleni koji na radu, odnosno u vezi sa radom, namerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu preduzeću, dužan je da štetu naknadi, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 43.

(1) Direktor preduzeća ili zaposleni koga on ovlasti, pokreće postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu, u roku od pet dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti ili ličnog saznanja da je šteta prouzrokovana preduzeću i određuje komisiju za utvrđivanje činjenica i okolnosti pod kojim je šteta nastala, visinu štete i odgovornost lica za prouzrokovanu štetu.

(2) Na osnovu izveštaja komisije iz stava 1. ovog člana, direktor preduzeća ili zaposleni koga on ovlasti, donosi rešenje kojim se zaposleni obavezuje da naknadi štetu, ili se zaposleni oslobađa od odgovornosti za naknadu štetu.

(3) Rešenjem kojim se zaposleni obavezuje da naknadi štetu određuje se način i rok za naknadu štete.

Član 44.

(1) Po prijemu rešenja o naknadi štete zaposleni daje pismenu izjavu o tome da li prihvata da se naknada štete izvrši obustavom utvrđenog iznosa od njegove zarade.

(2) Ako zaposleni ne prihvati da naknadi štetu, pokreće se postupak pred nadležnim sudom.

Član 45.

(1) Ako zaposleni pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, preduzeće je dužno da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

(2) Uz zahtev za naknadu štete zaposleni podnosi odgovarajuće dokaze da je šteta nastala.

(3) O zahtevu za naknadu štete odlučuje direktor preduzeća ili zaposleni koga on ovlasti, na predlog komisije koja utvrđuje sve činjenice u vezi sa zahtevom zaposlenog, postojanje odgovornosti preduzeća ili drugog zaposlenog u preduzeću za nastalu štetu i visinu štete.

(4) Ako se preduzeće i zaposleni ne sporazumeju o naknadi štete, zaposleni ima pravo da naknadu štete zahteva pred nadležnim sudom.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA NA ŠTRAJK**Član 46.**

Način organizovanja i sprovođenja štrajka vrši se u skladu sa Zakonom o štrajku i kolektivnim ugovorom.

Član 47.

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

(2) O utvrđenom minimumu procesa rada obaveštavaju se, pored poslodavca svi korisnici preko sredstava javnog informisanja, imajući u vidu da poslodavac pruža proizvode i usluge koje su nezamenljiv uslov života i rada.

Član 48.

Ukoliko se zbog neobezbeđenja prava, iz ovog kolektivnog ugovora i pojedinačnih kolektivnih ugovora, organizuje štrajk, sprovodiće se u skladu sa zakonom.

Član 49.

Za vreme štrajka prouzrokovanog neobezbeđivanjem prava po ovom kolektivnom ugovoru svim zaposlenima koji učestvuju u štrajku poslodavac je dužan da isplati naknadu zarade u visini cene rada iz člana 21. ovog kolektivnog ugovora.

XIV. VIŠAK ZAPOSLENIH**Član 50.**

(1) Poslodavac je dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih u skladu sa Zakonom o radu .

(2) Poslodavac je dužan da predlog programa iz stava 1. ovog člana dostavi na mišljenje reprezentativnom sindikatu i republičkoj organizaciji nadležnoj za poslove zapošljavanja, najkasnije u roku od osam dana od dana utvrđivanja predloga programa radi davanja mišljenja.

(3) Sindikat je dužan da dostavi mišljenje u roku od 15 dana od dana dostavljanja predloga programa.

Član 51.

Poslodavac je dužan da razmotri i uzme u obzir predloge republičke organizacije nadležne za poslove zapošljavanja i mišljenje reprezentativnog sindikata i da ih obavesti o svom stavu u roku od osam dana.

Član 52.

(1) Određivanje zaposlenih za čijim radom je prestala potreba, vrši nadležni organ poslodavca primenom kriterijuma utvrđenih zakonom i Kolektivnim ugovorom.

(2) Kriterijumi se primenjuju po redosledu utvrđenom ovim kolektivnim ugovorom.

Član 53.

(1) Rezultati rada određuju se na osnovu ostvarenih učinaka prema utvrđenim normativima i standardima rada.

(2) Ako kod poslodavca nisu utvrđeni normativi i standardi, rezultati rada se utvrđuju na osnovu obrazložene ocene neposrednog rukovodioca o izvršavanju poslova radnog mesta, plana rada i drugih pokazatelja.

(3) Rezultati rada iz stava 1. i 2. ovog člana, utvrđuju se za period od najmanje godinu dana, uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata.

Član 53a

(1) Ako zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada, prednost ima zaposleni sa slabijim imovinskim stanjem.

(2) Imovinsko stanje zaposlenog se utvrđuje na osnovu:

- 1. ostvarenog prihoda zajedničkog porodičnog domaćinstva po osnovu zarade, drugog primanja i prihoda od imovine u poslednjoj kalendarskoj godini;**
- 2. tržišne vrednosti nepokretnosti koju u svojini ima zaposleni ili član njegovog zajedničkog porodičnog domaćinstva.**

(3) Prihod i tržišna vrednost nepokretnosti, u smislu stava 2. ovog člana utvrđuje se na osnovu dokumentacije, odnosno isprava nadležnog organa.

(4) Imovno stanje zaposlenog utvrđuje nadležni organ poslodavca.

Član 53b

(1) Ako zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada i imaju jednako imovno stanje, primenjuju se sledeći kriterijumi:

- 1. broj članova porodice koji ostvaruju zaradu, pri čemu prednost ima zaposleni sa manjim brojem članova porodice koji ostvaruju zaradu;**
- 2. dužina radnog staža, pri čemu prednost ima zaposleni sa dužim radnim stažom;**
- 3. zdravstveno stanje zaposlenog i članova njegove uže porodice pri čemu prednost ima zaposleni, ako on ili član njegove uže porodice boluje od težeg oboljenja, prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa;**
- 4. broj dece na školovanju, pri čemu ima prednost zaposleni koji ima više dece na školovanju.**

(2) Zaposlenoj ženi, sa detetom do 2 godine života, samohranom roditelju, usvojiocu ili staraocu maloletnog deteta, čiji je ukupan mesečni prihod po članu domaćinstva do visine minimalne zarade, ne može prestati radni odnos po osnovu prestanka potrebe za njihovim radom.

Član 53c

Poslodavac može doneti odluku o prestanku radnog odnosa, po osnovu viška, invalidu rada, koji je invalidnost stekao radom kod tog poslodavca i zaposlenog koji ima više od 25 godina ukupnog radnog staža, samo na osnovu zahteva zaposlenog.

Član 54.

(1) Poslodavac je dužan, da pre otkaza ugovora o radu, u smislu člana 179. tačka 9. Zakona o radu, zaposlenom isplati otpremninu u visini utvrđenoj posebnim Sporazumom, opštim aktom ili ugovorom o radu, i to:

- trećinu zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu za prvih deset godina,
- četvrtinu zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu za preko deset godina.

(2) Tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od 200 evra (neto) za svaku navršenu godinu u radnom odnosu u dinarskoj protivvrednosti po srednjem kursu NBS na dan isplate.

(3) Poslodavac je dužan da u skladu sa finansijskim mogućnostima zaposlenom isplati pored otpremnine definisane u st. 1. i 2. ovog člana stimulativnu otpremninu u neto iznosu, a koja ne može biti niža od 10% prosečne bruto zarade u preduzeću po godini staža.

(4) Na osnovu odluke upravnog odbora javnih i javno - komunalnih preduzeća o racionalizaciji broja zaposlenih, javna i javno komunalna preduzeća, uz saglasnost osnivača će opredeliti i obezbediti potrebna sredstva navedena u st. 1, 2. i 3. ovog člana.

(5) Sporazum o merilima, kriterijumima i postupku smanjenja broja zaposlenih u javnim i javno - komunalnim preduzećima čiji je osnivač Skupština opštine Pančevo zaključuju potpisnici Kolektivnog ugovora u roku od tri meseca od dana stupanja na snagu istog.

Član 55.

Ako poslodavac nema sopstvenih sredstava ili mu nedostaju sredstva za obezbeđivanje prava viška zaposlenih utvrđenim Zakonom o radu, koristiće se sredstva koja za tu namenu obezbedi osnivač u skladu sa zakonom ili drugim aktom.

XV. UČEŠĆE ZAPOSLENIH U UPRAVLJANJU

Član 56.

(1) Osnivač će predstavnike zaposlenih u Upravni i Nadzorni odbor imenovati na predlog reprezentativne organizacije sindikata.

(2) Ukoliko je u preduzeću organizovano više sindikata osnivač će predstavnike zaposlenih imenovati po predlozima tih sindikata srazmerno broju članova.

XVI. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 57.

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

Član 58.

- (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 akata iz stava 1. ovog člana, vrši se neposredno ličnim uručivanjem uz potpis zaposlenog.
- (3) Ako zaposleni odbije da primi akt, dostavljač će to na samom aktu konstatovati.
- (4) Neuručeni akt se ističe na oglasnoj tabli poslodavca i istekom roka od 8 dana od dana isticanja smatra se da je dostava uredno izvršena.
- (5) U slučaju odsustva zaposlenog sa rada, dostava akta vrši se putem pošte adresirano na poslednju prijavljenu adresu zaposlenog, uz dostavnicu. Ukoliko zaposleni odbije da primi dostavljeni akt putem pošte ili mu se ne izvrši neposredno uručenje, postupiće se u skladu sa stavom 3. ovog člana.

Član 59.

- (1) Individualni radni spor nastaje povodom konačne odluke, rešenja ili drugog akta poslodavca kojim se odlučuje o pojedinačnim pravima, obavezama ili odgovornosti zaposlenih.
- (2) Pojedinačnim kolektivnim ugovorom mogu se predvideti metodi i postupak mirnog rešavanja spornih pitanja.
- (3) Strane u sporu mogu se sporazumeti da se odluka ili rešenje odnosno drugi akt koji se osporava, ne može izvršiti dok traje postupak mirnog rešavanja spora.

Član 60.

U javnom i javno-komunalnim preduzećima može se formirati odbor za zaštitu na radu, kao savetodavno telo, sastavljeno od predstavnika reprezentativnih sindikata, poslodavca i stručnjaka iz oblasti zaštite na radu.

XVII. NAČIN REŠAVANJA SPOROVA**Član 61.**

- (1) Učesnici ovog kolektivnog ugovora saglasni su da se sporovi koji mogu nastati pri zaključivanju, izmenama i dopunama ovog ugovora, kao i u primeni, rešavaju arbitražom, odnosno mirenjem, na osnovu Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova .
- (2) Sporna pitanja u primeni ovog ugovora rešava arbitraža koju obrazuju učesnici Ugovora, u roku od 15 dana, od dana nastanka spora.
- (3) Arbitraža ima neparan broj arbitara i sastoji se od dva arbitra koje imenuju učesnici ovog ugovora i jednog neutralnog arbitra kojeg sporazumno izaberu.
- (4) Arbitar koji predsedava arbitražom imenuje se sporazumno iz redova arbitara.

(5) Članovi arbitraže su obavezni da pismeno obaveštavaju učesnike ovog ugovora o toku i rezultatima pregovora.

Član 62.

(1) Postupak pred arbitražom može da pokrene svaki učesnik ovog ugovora.

(2) U roku od sedam dana, od dana obrazovanja arbitraže, arbitri su obavezni da sporazumno odrede predsednika.

(3) Arbitraža može početi sa radom u roku od 10 dana od dana imenovanja arbitara i mora doneti odluku u roku od 45 dana od dana nastanka, odnosno pokretanja spora.

(4) Arbitraža donosi odluke većinom glasova od ukupnog broja arbitara.

(5) Odluke arbitraže o spornom pitanju obavezuju učesnike ovog ugovora.

XVIII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 63.

Poslodavac je dužan da u skladu sa zakonom zaposlenima omogući sindikalno organizovanje i sprovođenje aktivnosti, usmerenih na poboljšanje njihovih uslova rada i ukupnog socijalno-ekonomskog položaja zaposlenih.

Član 64.

(1) Poslodavac je dužan:

- da reprezentativnom sindikatu obezbedi korišćenje prostorija bez plaćanja naknade i pružanje potrebnih stručnih, administrativnih i tehničkih usluga neophodnih za njegov rad;
- da omogući predsedniku reprezentativnog sindikata da profesionalno obavlja funkciju predsednika, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom, kako bi se sprovedile sve aktivnosti i zadaci, u interesu zaposlenih i poslodavca, koji proizlaze iz zakona i kolektivnih ugovora i da za to vreme prima naknadu zarade;
- da predsedniku - povereniku reprezentativnog sindikata sporazumno obezbedi utvrđen broj plaćenih časova mesečno za obavljanje njegove funkcije, a ako se sporazum ne postigne najmanje 5, 10 do 20 plaćenih časova mesečno;
- da sindikalnim poverenicima i predsednicima sindikalnih podružnica drugih sindikalnih organizacija sporazumno obezbedi utvrđen broj plaćenih časova mesečno za obavljanje funkcija, a ako se sporazum ne postigne, najmanje jednu polovinu od plaćenih časova koji obezbeđuju za predsednika tog sindikata, srazmerno broju članova;
- da predstavnicima sindikata omogući informisanje zaposlenih isticanjem obaveštenja na određenim mestima, pristupačnim zaposlenima;
- da predstavnici sindikata mogu odsustvovati sa posla radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama i kongresima na koje su pozvani;

- da se mišljenja i predlozi reprezentativnog sindikata razmotre pre donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih, i da se u odnosu na njih opredeli.

(2) Predsednici reprezentativnih sindikata u javnim i javno-komunalnim preduzećima imaju pravo da prisustvuju sednicama Upravnog odbora, a obavezni su da prisustvuju kada se odlučuje o pitanjima koja se tiču prava i obaveza zaposlenih.

(3) Predsednicima reprezentativnih sindikata uredno se dostavljaju pozivi i materijal za sednicu najmanje tri dana pre početka sednice.

Član 65.

Predsednik reprezentativnog sindikata, član organa organizacije sindikata, predsednik podružnice (predstavnici organizacije sindikata) i sindikalni funkcioner, za vreme obavljanja funkcije, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom ne može biti raspoređen na drugo radno mesto ako je to za njega nepovoljnije, niti da se utvrdi prestanak potrebe za njegovim radom ili na drugi način da se stavi u nepovoljniji položaj ili pozove na odgovornost.

Član 66.

(1) Predstavnicima organizacije reprezentativnih sindikata mora se omogućiti odsustvovanje sa posla radi prisustvovanja sastancima organizacije sindikata, konferencijama, sednicama i kongresima.

(2) Predstavnici organizacije reprezentativnih sindikata mogu da ističu obaveštenje organizacija sindikata u prostorijama poslodavca na mestima koja su pristupačna zaposlenima i koja su za to određena.

(3) Poslodavac je obavezan da omogući predstavnicima organizacija reprezentativnih sindikata da zaposlenima dostavljaju informacije, biltene, letke i druga dokumenta organizacije sindikata koja su u funkciji vršenja sindikalnih aktivnosti.

(4) Aktivnosti sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja poslodavca i radne discipline.

XIX. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 67.

Brisan (Sl. glasnik RS br. 33/08)

Član 68. ^[*]

(1) Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se **na period do tri godine.**

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

(3) Predlog za izmenu i dopunu može dati svaka ugovorna strana i podnosi ga drugoj ugovornoj strani u pisanoj formi.

(4) Druga ugovorna strana je dužna da se u roku od 15 dana od dana podnošenja predloga iz stava 3. ovog člana izjasni o predlogu.

(5) Ako se druga ugovorna strana ne izjasni u roku iz stava 4. ovog člana, smatraće se da je prihvatila predlog za izmenu i dopunu ovog kolektivnog ugovora.

Član 69.

(1) Ovaj kolektivni ugovor može se otkazati u slučaju kada učesnici ne mogu sporazumno da reše određeno pitanje u vezi sa primenom, odnosno izmenom i dopunom ovog kolektivnog ugovora.

(2) Otkaz se ostalim učesnicima dostavlja 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 70.

Ukoliko po zaključenju pojedinačnog kolektivnog ugovora dođe do privatizacije, odnosno prodaje javnog ili javnih-komunalnih preduzeća, budući vlasnik preduzeća je u obavezi da prihvati socijalni program **poslodavca** u dogovoru sa reprezentativnim sindikatima, koji se u tom slučaju utvrđuje aneksom pojedinačnog kolektivnog ugovora.

Član 71.

Učesnici ovog kolektivnog ugovora saglasni su da u okviru svojih ovlašćenja deluju u cilju obezbeđivanja uslova za primenu odredaba ovog kolektivnog ugovora kao i da najkasnije u roku od tri meseca od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora sprovedu postupak zaključivanja pojedinačnih kolektivnih ugovora.

Član 72.

Važenje ovog kolektivnog ugovora može prestati sporazumom svih učesnika.

Član 73.

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

ODREDBE KOJE NISU UŠLE U PREČIŠĆEN TEKST

Poseban kolektivni ugovor o izmenama i dopunama Posebnog kolektivnog ugovora za javna i javna - komunalna preduzeća opštine Pančevo ("Sl. glasnik RS", br. 33/08)

Član 35.

Ostale odredbe Posebnog kolektivnog ugovora za javna i javna - komunalna preduzeća opštine Pančevo , od 25. juna i 28. juna 2004. godine ostaju na snazi.

Član 36.

Učesnici ovog kolektivnog ugovora saglasni su da najkasnije u roku od mesec dana, od stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora, sprovedu postupak usaglašavanja kolektivnih ugovora kod poslodavca sa ovim kolektivnim ugovorom, a u preduzećima u kojima nije zaključen, postupak zaključivanja.

Član 37.

Po prestanku važenja propisa kojima se ograničava masa zarada u javnim i javno - komunalnim preduzećima na teritoriji opštine Pančevo, poslodavac je u obavezi da prilikom obračuna isplata zarada primenjuje odredbe člana 21. Kolektivnog ugovora.

