

Na osnovu člana 246. stav 1. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009 i 32/2013), člana 52. tačka 15. Statuta Grada Novog Sada - prečišćen tekst ("Službeni list Grada Novog Sada", br. 43/2008), Gradsko veće Grada Novog Sada i reprezentativni Sindikat zaposlenih u komunalno-stambenoj delatnosti Novog Sada zaključuju

**POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR  
ZA JAVNA KOMUNALNA I DRUGA JAVNA PREDUZEĆA GRADA NOVOG SADA**

**(Sl. list grada Novog Sada br. 21/13)**

**Osnovni tekst na snazi od 18/05/2013 , u primeni od 18/05/2013**

**I OSNOVNE ODREDBE**

**Član 1.**

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz radnog odnosa u javnim komunalnim i drugim javnim preduzećima, čiji je osnivač Grad Novi Sad, kao i međusobni odnosi učesnika ovog kolektivnog ugovora.

**Član 2.**

(1) Poslodavac, u smislu ovog kolektivnog ugovora, je javno komunalno i drugo javno preduzeće (u daljem tekstu: preduzeće), čiji je osnivač Grad Novi Sad (u daljem tekstu: Osnivač).

(2) Zaposleni, u smislu ovog kolektivnog ugovora, je lice koje je u skladu sa Zakonom o radu (u daljem tekstu: Zakon) i drugim propisima kojima su uređena prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, zasnovalo radni odnos kod poslodavca iz stava 1. ovog člana.

**Član 3.**

Ovaj kolektivni ugovor neposredno se primenjuje.

**II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

**Član 4.**

(1) Direktor je dužan da zatraži mišljenje sindikata pre donošenja pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova (u daljem tekstu: pravilnik).

(2) Sindikat je dužan da svoje obrazloženo mišljenje dostavi poslodavcu u roku od 10 dana.

(3) Direktor je dužan da pravilnik iz stava 1. ovog člana, nakon donošenja, dostavi sindikatu.

### III OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

#### Član 5.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada, a na osnovu godišnjeg programa obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih kod poslodavca.

(2) Zaposleni je dužan da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava za rad.

(3) Troškove obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

(4) Godišnji program iz stava 1. ovog člana poslodavac odmah po donošenju dostavlja sindikatu.

### IV RADNO VREME

#### Član 6.

(1) Poslodavac donosi odluku o rasporedu radnog vremena.

(2) O promeni rasporeda radnog vremena zaposleni mora biti obavješten, na način utvrđen opštim aktima kod poslodavca, najmanje sedam dana pre početka primene novog rasporeda.

#### Član 7.

(1) Zaposleni je dužan da na zahtev poslodavca, pored slučajeva utvrđenih zakonom, radi duže od punog radnog vremena u slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran, a naročito:

1. radi izvršenja poslova čije se trajanje nije moglo predvideti, a čije bi neizvršenje prouzrokovalo materijalnu ili drugu štetu poslodavcu, Osnivaču, drugom pravnom ili fizičkom licu, i

2. radi održavanja kontinuiteta procesa rada u obavljanju poverenih poslova od strane Osnivača.

(2) Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena na osnovu pisanog ili usmenog naloga neposrednog rukovodioca.

(3) Kada se sa radom dužim od punog radnog vremena započne na osnovu usmenog naloga neposrednog rukovodioca, o tome se sačinjava beleška.

(4) Poslodavac je dužan da u roku od 24 časa od davanja naloga za rad duži od punog radnog vremena, o tome donese pisanu odluku.

(5) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca se mogu predvideti i drugi slučajevi rada dužeg od punog radnog vremena.

**Član 8.**

Radno vreme zaposlenih koji rade na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog - skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, a najviše do 10 časova nedeljno, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i aktom o proceni rizika.

**V ODMORI I ODSUSTVA****Član 9.**

(1) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne spremlje zaposlenog, složenosti poslova, zdravstvenog i socijalnog stanja i drugih kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu.

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuje se najduže trajanje godišnjeg odmora.

**Član 10.**

Zaposlenom sa 30 godina penzijskog staža ili 55 godina života i zaposlenoj sa 25 godina penzijskog staža ili 50 godina života, kao i zaposlenom mlađem od 18 godina života i samohranom roditelju sa detetom starosti do 15 godina, utvrđuje se dužina godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

**Član 11.**

(1) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do sedam radnih dana u toku kalendarske godine u skladu sa kriterijumima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

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

**VI BEZBEDNOST I ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA NA RADU****Član 12.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi neophodne uslove za bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa zakonom, drugim propisima kojima se uređuje bezbednost i zdravlje na radu i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

**Član 13.**

(1) Poslodavac obezbeđuje preventivne mere radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja zaposlenih na radu, kao i potrebna finansijska sredstva u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Poslodavac u skladu sa zakonom organizuje osposobljavanje zaposlenih za sprovođenje mera iz stava 1. ovog člana.

(3) Poslodavac u skladu sa zakonom, posebnim pisanim aktom određuje lice koje je odgovorno za bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu.

**Član 14.**

Poslodavac u skladu sa zakonom, donosi akt o proceni rizika za sva radna mesta i utvrđuje način i mere za njihovo otklanjanje.

**Član 15.**

(1) Zaposleni ima pravo i obavezu da se pre početka rada upozna sa merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu za obavljanje poslova na koje je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje.

(2) Zaposleni ima pravo da odbije da radi ako mu pretil neposredna opasnost za život i zdravlje zbog toga što nisu sprovedene propisane mere bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu na poslovima na kojima je raspoređen, sve dok se te mere ne obezbede i u drugim slučajevima propisanim zakonom.

(3) Zaposleni je dužan da primenjuje propisane mere o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu i da namenski koristi sredstva za rad i da sa njima pažljivo rukuje, da ne bi ugrozio svoju bezbednost, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica.

**Član 16.**

Kod poslodavca se vodi i čuva evidencija zaposlenih u vezi sa radom i zaštitom života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.

**Član 17.**

(1) Poslodavac je dužan da u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom, obrazuje Odbor za bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu (u daljem tekstu: Odbor).

(2) Izbor predstavnika zaposlenih u Odbor sprovodi se na način i po postupku utvrđenom za izbor predstavnika zaposlenih u nadzorni odbor kod poslodavca.

(3) Način rada predstavnika zaposlenih u Odboru, broj članova Odbora, kao i njihov odnos sa sindikatom, uređuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

**Član 18.**

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih u Odboru za vreme obavljanja funkcije ako predstavnik zaposlenih postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

**Član 19.**

(1) Poslodavac je obavezan da u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca, predstavnicima zaposlenih u Odboru za vršenje prava i funkcija iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, obezbedi:

- da određeno vreme odsustvuju sa posla bez odbitka zarade,
- odgovarajuću obuku u toku radnog vremena u preduzeću ili izvan preduzeća.

(2) Poslodavac je dužan da obezbedi potrebna sredstva za rad i obuku predstavnika zaposlenih u Odboru.

**Član 20.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenog osigura za slučaj smrti i invaliditeta.

(2) Poslodavac je dužan da osigura zaposlenog od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom, pod jednakim uslovima za sve zaposlene, radi obezbeđenja naknade štete.

(3) Pre utvrđivanja visine premije osiguranja poslodavac je dužan da pribavi mišljenje sindikata.

**Član 21.**

Poslodavac može zaposlenima da uplaćuje premiju za dobrovoljno zdravstveno osiguranje i dobrovoljno penzijsko osiguranje. Visina osiguranja se određuje u skladu sa raspoloživim sredstvima.

**VII ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA****1. Zarada****Član 22.**

(1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu.

(2) Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca.

(3) Zaradu u smislu stava 1. ovog člana, čini zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i druga primanja po osnovu radnog odnosa u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu.

(4) Pod zaradom u smislu stava 2. ovog člana smatra se zarada koja sadrži poreze i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

### **Član 23.**

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:

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

### **Član 24.**

(1) Osnovna zarada određuje se na osnovu uslova utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

(2) Radni učinak zaposlenog utvrđuje se na osnovu normativa i standarda ili ocene rezultata rada, u skladu sa kriterijumima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

### **Član 25.**

Elementi za obračun i isplatu osnovne zarade su: cena rada za najjednostavniji rad i koeficijenti utvrđeni ovim kolektivnim ugovorom odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

### **Član 26.**

(1) Cena rada za najjednostavniji rad utvrđuje se mesečno i iznosi 50% od prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

(2) Cena rada za najjednostavniji rad iz stava 1. ovog člana, polazeći od poslovno-finansijskih rezultata, odnosno od uspešnosti preduzeća, može se sporazumom između poslodavca i reprezentativnih sindikata u preduzeću, uvećati za 10%.

(3) Izuzetno, kada poslodavac usled neostvarenih planiranih sredstava, nije u mogućnosti da obezbedi isplatu zarada primenom cene rada utvrđene planom i programom preduzeća za tekuću godinu, cena rada za najjednostavniji rad utvrdiće se tako što će se ukupna masa raspoloživih sredstava za isplatu zarade za mesec za koji se vrši obračun, umanjena za iznos naknade za topli obrok i regres za godišnji odmor, podeliti sa ukupnim zbirom koeficijenata za sve zaposlene, o čemu poslodavac i sindikat kod poslodavca zaključuju sporazum.

### **Član 27.**

Zarade za puno radno vreme i standardni učinak utvrđuju se tako što se cena rada za najjednostavniji rad iz člana 26. ovog kolektivnog ugovora pomnoži sledećim koeficijentima složenosti poslova, odgovornosti, uslova rada i stručne spreme koji su uslov za rad na određenim poslovima i to:

Prva grupa

Obuhvata najjednostavnije fizičke poslove koje obavlja nekvalifikovani zaposleni.

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

Druga grupa

Obuhvata poslove koje obavlja nekvalifikovani zaposleni 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 koje obavlja polukvalifikovani zaposleni kao što su: poslovi čišćenja i pranja javnih površina, iznošenje i deponovanje otpadaka, pomoćni poslovi u proizvodnji, distribucija vode i toplote, pružanje dimničarskih usluga i druge srodne poslove.

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

Četvrta grupa

Obuhvata srednje složene poslove koje obavlja KV zaposleni u proizvodnji i pružanju komunalnih usluga, uređenju i održavanju komunalnih objekata, poslove rukovanja sredstvima rada, poslovi kontrole naplate parkiranja i poslovi inkasanata naplate parkiranja.

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

Za poslove koje obavlja zaposleni pod najtežim uslovima i sa specifičnim sredstvima rada u komunalnoj delatnosti kao što su: rukovaoci građevinskih mašina, rukovaoci centralnog grejanja, instalateri vodovoda i kanalizacije i drugi srodni poslovi, utvrđuje se koeficijent do 2,20.

Peta grupa

Obuhvata srednje složene i raznovrsne poslove koje obavlja zaposleni sa srednjom stručnom spremom 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 koje obavlja zaposleni u najtežim uslovima i sa specifičnim sredstvima rada u komunalnoj delatnosti kao što su: poslovođa mikrorejona iznošenja smeća, pomoćnik rukovaoca toplane, referent interflore i drugi srodni poslovi utvrđuje se koeficijent do 2,40.

Šesta grupa

Obuhvata složene poslove koje obavlja visokokvalifikovani zaposleni sa srednjom stručnom spremom 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 koje obavlja zaposleni pod najtežim uslovima, sa specifičnim sredstvima rada i rukovodeće poslove kao što su: zaposleni - VKV kanalski radnik, vozač specijalnog komunalnog vozila, rukovaoci parnih kotlova i blokovskih kotlarnica u toplani, vozač - kondukter autobusa, poslovođe i drugi srodni poslovi utvrđuje se koeficijent do 3,00.

#### Sedma grupa

Obuhvata složene i specijalizovane poslove koje obavlja zaposleni sa višom stručnom spremom 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.

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

#### Osma grupa

Obuhvata složene poslove koje obavlja zaposleni sa visokom stručnom spremom kao što su: poslovi stručnog vođenja 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 procesa 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 najsloženije poslove koje obavlja zaposleni sa visokom stručnom spremom, magistratom, doktoratom 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 u rasponu od 3,80-4,80.

Za sve poslove rukovođenja izuzev poslova direktora, kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se utvrditi dodatni koeficijenti od 0,10 do 0,60.

### **Član 28.**

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca konkretno se razrađuju poslovi kod poslodavca prema grupama poslova utvrđenim ovim kolektivnim ugovorom, a koeficijenti zaposlenima se utvrđuju u okviru raspona predviđenih za svaku grupu poslova.

### **Član 29.**

(1) Novčani iznos osnovne zarade utvrđuje se ugovorom o radu za mesec u kojem je zaključen ugovor.



(2) Ugovoreni novčani iznos osnovne zarade iz ugovora o radu usklađuje se na osnovu elemenata iz ovog kolektivnog ugovora, mesečno.

### **Član 30.**

(1) Cena rada može da se poveća po osnovu uslova rada pod kojima zaposleni radi, u sledećim slučajevima:

1) do 3% u slučaju:

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

2) do 4% u slučaju:

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

3) do 5% u slučaju:

- povećane opasnosti od povreda na radu ili nesrećnih slučajeva.

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

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuje se, u skladu sa aktom o proceni rizika, koji su poslovi sa uslovima rada iz stava 1. ovog člana.

### **Član 31.**

Osnovna zarada zaposlenog može da se uveća za 10%, ako postoje raspoloživa sredstva u mesecu u kom se isplaćuje zarada, ili umanji za 10% u zavisnosti od ostvarenih rezultata rada, odnosno radnog učinka ostvarenog značajno iznad ili ispod standardnog, u skladu sa normativima i standardima ili ocenom rezultata rada, polazeći od kvaliteta, blagovremenosti i obima izvršenog posla, kao i drugih kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

### **Član 32.**

Zaposlenom može da se isplati zarada iz dela dobiti ostvarene po godišnjem obračunu, a u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca i odlukom nadležnog organa o raspodeli dobiti.

### **Član 33.**

(1) Isplata zarada zaposlenih vrši se najmanje jednom mesečno, do 15-tog u mesecu za prethodni mesec.

(2) Poslodavac, uz isplatu mesečne zarade zaposlenima, uplaćuje u Fond solidarnosti za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor radnika Sindikata zaposlenih u komunalno-

stambenoj delatnosti Novog Sada, iznos od najmanje 0,65% na masu sredstava isplaćenih na ime zarada.

**Član 34.**

(1) Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu za najmanje 0,4% od osnovice, po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu.

(2) Pod punom godinom rada iz stava 1. ovog člana smatra se i godina staža sa uvećanim trajanjem.

**Član 35.**

(1) Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u sledećim slučajevima i to:

- za rad na dan praznika koji je Zakonom predviđen da je neradni dan najmanje 110% od osnovice,
- za rad noću (između 22,00 i 6,00 časova narednog dana) i rad u smenama najmanje 26% od osnovice, i
- za prekovremeni rad najmanje 26% od osnovice.

(2) Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje zarade zaposlenog po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećanja jednak je zbiru procenata po svakom od navedenih osnova.

**2. Naknada zarade**

**Član 36.**

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je otpočeo sa odsustvovanjem sa rada, i to za vreme:

- korišćenja godišnjeg odmora,
- državnog i verskog praznika za koji je zakonom propisano da se ne radi,
- korišćenja plaćenog odsustva u slučajevima utvrđenim ovim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca,
- privremene sprečenosti za rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću,
- održavanja trudnoće,
- odsustvovanja po osnovu davanja krvi i tkiva,
- prestanka radnog odnosa pre isteka otkaznog roka,
- prisustvovanja po osnovu izbora: sednicama Narodne skupštine, Skupštine Autonomne Pokrajine Vojvodine, Skupštine Grada Novog Sada i njihovih radnih tela, sednicama nadzornog odbora kod poslodavca, sednicama upravnih odbora fondova,

organa sindikata i Sindikata zaposlenih u komunalno-stambenoj delatnosti Novog Sada,

- učešća u radno proizvodnim takmičenjima i učešća na seminarima u organizaciji sindikata,

- vojne vežbe i odazivanja na poziv vojnih i drugih državnih organa, ako zakonom nije drugačije određeno.

(2) Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini od 70% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je otpočeo sa odsustvovanjem sa rada, i to za vreme:

- obavljanja prekvalifikacije, dokvalifikacije i svakog drugog oblika sticanja dodatnog znanja na koje je upućen od strane poslodavca, odnosno za vreme čekanja na obavljanje ovih aktivnosti ako zaposleni ne može obavljati poslove koje je do tada obavljao,

- privremene nesposobnosti za rad do 30 dana, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada.

### **Član 37.**

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini najmanje 65% prosečne zarade u prethodna tri meseca, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom, za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

(2) Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini od najmanje 70% prosečne zarade u prethodna tri meseca za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica.

### **3. Naknada troškova**

#### **Član 38.**

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu troškova prevoza u javnom saobraćaju, radi dolaska na rad i povratka sa rada u visini cene mesečne pretplatne prevozne karte JGSP "Novi Sad".

(2) Ukoliko zaposleni, pri dolasku na rad i povratku sa rada, koristi drugog prevoznika u javnom saobraćaju, ima pravo na pun iznos cene mesečne pretplatne prevozne karte kod prevoznika koji je najpovoljniji za preduzeće i čiji je red vožnje usklađen sa radnim vremenom zaposlenog.

(3) Pravo na naknadu iz stava 1. i 2. ovog člana zaposleni ostvaruju kupovinom pretplatne prevozne karte ili u gotovini u visini cene pretplatne karte.

**Član 39.**

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za službeno putovanje u zemlji u visini 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji.

(2) Službenim putovanjem u zemlji smatra se putovanje van mesta redovnog zaposlenja, radi izvršenja određenih službenih poslova po nalogu poslodavca ili lica koje je za to ovlašćeno.

(3) Za vreme službenog putovanja u zemlji zaposleni ima pravo na naknadu troškova noćenja, prevoza i drugih troškova koji se isplaćuju u visini stvarnih troškova po priloženom računu, osim troškova u hotelu luks kategorije.

(4) Akontacija za službeni put može da se isplati u visini planiranih troškova prema predviđenom trajanju službenog puta.

(5) Zaposlenom na službenom putu pripada pravo na naknadu troškova, i to:

- od 12 do 24 časa provedenih na službenom putu, cela dnevnicu;
- za vreme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 časova, polovina dnevnice.

(6) Zaposleni je dužan da u roku od tri dana po povratku sa službenog puta podnese uredno popunjen putni nalog sa izveštajem o obavljenom poslu.

**Član 40.**

Naknada troškova za službeno putovanje u inostranstvu zaposlenom pripada u skladu sa posebnim propisima o izdacima za službeno putovanje u inostranstvu.

**Član 41.**

Zaposleni ima pravo na mesečnu naknadu troškova za ishranu u toku rada u visini od 15% od prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

**Član 42.**

(1) Zaposleni ima pravo na mesečnu naknadu troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini od 75% od prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

(2) Regres za korišćenje godišnjeg odmora može da se isplaćuje odjednom ili u više mesečnih rata tokom kalendarske godine.

**4. Druga primanja**

**Član 43.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati:

- otpremninu pri odlasku u penziju ili prestanku radnog odnosa po sili zakona zbog gubitka radne sposobnosti najmanje u visini utvrđenoj Zakonom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca,
- pomoć porodici u slučaju smrti zaposlenog, člana uže porodice, roditelja zaposlenog ili člana zajedničkog porodičnog domaćinstva za kojeg je aktom nadležnog državnog organa utvrđena obaveza izdržavanja od strane zaposlenog, u visini troškova pogrebnih usluga,
- naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

#### **Član 44.**

(1) Poslodavac može da zaposlenom obezbedi jubilarnu nagradu za navršениh 10, 20, 30 i 40 godina rada u neprekidnom trajanju kod poslodavca.

(2) Pod radom u neprekidnom trajanju iz stava 1. ovog člana u smislu ovog kolektivnog ugovora smatraju se i slučajevi prelaska u zakonskom roku iz jednog u drugo javno komunalno i drugo javno preduzeće čiji je osnivač Grad Novi Sad.

(3) Jubilarna nagrada isplaćuje se u godini kada zaposleni stiče pravo i to za:

- 10 godina radnog staža - u visini jedne prosečne zarade isplaćene kod poslodavca u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade,
- 20 godina radnog staža - u visini jedne i po prosečne zarade isplaćene kod poslodavca u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade,
- 30 godina radnog staža - u visini dve prosečne zarade isplaćene kod poslodavca u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade, i
- 40 godina radnog staža - u visini dve i po prosečne zarade isplaćene kod poslodavca u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade.

#### **Član 45.**

Poslodavac može da obezbedi stipendiju za decu preminulog zaposlenog, da odobri novogodišnje paketiće, da isplati naknadu u slučaju rođenja deteta i u drugim slučajevima pod uslovima i na način utvrđen kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

#### **Član 46.**

(1) Poslodavac može zaposlenom da isplati jednokratnu solidarnu pomoć.

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca propisuje se u kojim slučajevima zaposlenom može da se isplati solidarna pomoć.

#### **Član 47.**

Poslodavac može zaposlenom da odobri zajam za nabavku ogreva, zimnice i udžbenika do iznosa dvostruke prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji prema

poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike sa rokom vraćanja od šest meseci.

## **VIII ZABRANA KONKURENCIJE**

### **Član 48.**

(1) Zabrana konkurencije utvrđuje se za zaposlene iz člana 2. stav 2. ovog kolektivnog ugovora i važi na teritoriji Grada Novog Sada, a van teritorije Grada na području koje se utvrdi kolektivnim ugovorom kod poslodavca u zavisnosti od delatnosti poslodavca.

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuje se za koje poslove može da se ugovorom o radu utvrdi zabrana konkurencije.

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

## **IX NAKNADA ŠTETE**

### **Član 49.**

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

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuje se: lice ovlašćeno za pokretanje postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu; rokovi za pokretanje postupka; obrazovanje komisije za utvrđivanje činjenica i okolnosti pod kojima je šteta nastala, visinu štete i odgovornost lica za prouzrokovanu štetu; način donošenja rešenja poslodavca kojim se zaposleni obavezuje da naknadi štetu ili se oslobađa odgovornosti; kao i kriterijumi o načinu i rokovima za naknadu štete.

### **Član 50.**

(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 51.**

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

(2) Poslodavac se može osloboditi odgovornosti za nastalu štetu ako dokaže da šteta nije nastala njegovom krivicom.

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

**X IZMENA UGOVORENIH USLOVA RADA I PREMEŠTAJ NA DRUGE POSLOVE****Član 52.**

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada, i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu.

**Član 53.**

(1) Zaposleni može da bude privremeno premešten na druge poslove, koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, odnosno radnoj sposobnosti stečenoj radom, ako su zbog potreba procesa i organizacije rada neodložni ili se obavljaju neprekidno.

(2) Zaposleni koji je privremeno premešten da obavlja druge poslove u skladu sa Zakonom i ovim kolektivnim ugovorom, ima pravo na zaradu koja je za njega povoljnija.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže se određuju poslovi na koje zaposleni mogu biti privremeno premešteni.

**Član 54.**

(1) Invalid rada sa rešenjem nadležnog organa u slučaju premeštaja na drugi posao zbog potreba procesa i organizacije rada, ima pravo na zaradu za obavljanje posla sa kojeg je premešten, ako je to za njega povoljnije.

(2) Zaposleni za koga je aktom nadležne komisije utvrđeno da postoji opasnost od nastanka invalidnosti na određenim poslovima, u slučaju premeštaja na drugi posao zbog potreba procesa i organizacije rada, ima pravo na zaradu za obavljanje posla sa kojeg je premešten, ako je to za njega povoljnije.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može da se uredi zaštita starijeg zaposlenog, u slučaju premeštaja na drugi posao zbog potreba procesa i organizacije rada, tako da ima pravo na zaradu za obavljanje posla sa kojeg je premešten, ako je to za njega povoljnije.

**Član 55.**

U slučaju premeštaja u drugo mesto rada u skladu sa Zakonom, premeštaj se može izvršiti najviše do 50 km u odnosu na sedište preduzeća.

**XI PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENOG****Član 56.**

(1) Pri predlaganju i utvrđivanju zaposlenog za čijim je radom prestala potreba, primenjivaće se, pored kriterijuma utvrđenih Zakonom i ovim kolektivnim ugovorom i drugi kriterijumi utvrđeni kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Utvrđivanje zaposlenog za čijim radom prestaje potreba vrši se na osnovu sledećih kriterijuma:

- boljih rezultata rada zaposlenog,
- dužeg radnog staža,
- dužeg staža u preduzeću,
- višeg stepena stručne spreme,
- zdravstvenog stanja 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 državnog organa,
- broja dece na školovanju, pri čemu prednost ima zaposleni koji ima više dece na školovanju,
- gubitka radne ili zdravstvene sposobnosti na pojedinim radnim mestima uz nepostojanje mogućnosti raspoređivanja na drugo radno mesto, pri čemu prednost ima zaposleni kod koga zbog gubitka radne ili zdravstvene sposobnosti na pojedinom radnom mestu ne postoji mogućnost raspoređivanja na drugo radno mesto,
- broja članova porodice koji ostvaruju zaradu, pri čemu prednost ima zaposleni sa manjim brojem članova porodice koji ostvaruju zaradu,
- broja izdržavanih članova porodice, pri čemu prednost ima zaposleni koji ima više izdržavanih članova porodice,
- materijalnih prilika porodice zaposlenog, pri čemu prednost ima zaposleni čija porodica ima slabije materijalne prilike.

(3) Rezultati rada iz stava 2. alineja 1. ovog člana utvrđuju se za period od godinu dana.

### **Član 57.**

(1) Ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenih poslova, poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu u visini od 75% do 100% prosečne zarade bez poreza i doprinosa po zaposlenom isplaćene u Republici Srbiji prema poslednje objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike za svaku godinu radnog staža.

(2) Visina otpremnine u skladu sa stavom 1. ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(3) Prilikom donošenja programa rešavanja viška zaposlenih (u daljem tekstu: program), poslodavac je dužan da pribavi saglasnost Osnivača i mišljenje sindikata.

(4) Poslodavac je dužan da programom utvrdi da zaposleni za čijim je radom prestala potreba za obavljanje određenog posla ne može biti proglašen za višak usled tehnoloških i organizacionih promena u roku od tri godine od dana donošenja programa, ako visina ponuđene otpremnine nije u skladu sa ovim sporazumom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.



(5) U postupku privatizacije ili promene strukture vlasništva kod poslodavca, Osnivač, organi poslodavca i sindikat su dužni da donesu socijalni program u skladu sa Zakonom, ovim sporazumom Posebnim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

#### **Član 58.**

(1) Poslodavac može na zahtev zaposlenog, koji ispunjava jedan od Zakonom propisanih uslova za odlazak u penziju, da odobri isplatu stimulatívne naknade uz pripadajuću otpremninu u visini do 3 prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

(2) Stimulativna naknada iz stava 1. ovog člana će se isplaćivati na osnovu odluke o stimulatívnim merama za smanjenje broja zaposlenih, koju direktor Preduzeća donosi svake kalendarske godine, u skladu sa materijalno finansijskim mogućnostima.

### **XII OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH**

#### **Član 59.**

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu utvrdíće se postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrdíće se arbitar, način određivanja arbitra kao i postupak pred arbitrom ako se na takav način predvidi rešavanje određenih spornih pitanja.

#### **Član 60.**

Poslodavac je dužan da omogući ovlašćenom sindikalnom povereniku ili predstavniku Sindikata zaposlenih u komunalno-stambenoj delatnosti Novog Sada 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 roku ili ako je zahtev odbijen ili negativno rešen.

#### **Član 61.**

(1) Zaposleni se u pisanoj formi upozorava na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu zbog nepoštovanja radne discipline i povrede radne obaveze.

(2) Zaposleni ima pravo da se, u pisanoj formi, izjasni o navodima iz upozorenja za otkaz ugovora o radu iz stava 1. ovog člana, u roku od pet dana od dana prijema upozorenja.

### **XIII REŠAVANJE STAMBENIH POTREBA**

#### **Član 62.**

Sporazumom između poslodavca i sindikata, u skladu sa finansijskim mogućnostima, može se obrazovati poseban fond za rešavanje stambenih potreba zaposlenih, čija se sredstva prevashodno koriste za obezbeđivanje učešća zaposlenog u dobijanju stambenog kredita, u skladu sa propisima.

#### **XIV UČEŠĆE ZAPOSLENIH U UPRAVLJANJU**

##### **Član 63.**

(1) Predstavnici zaposlenih u nadzornom odboru kod poslodavca, imenuju se u skladu sa zakonom, a na način utvrđen statutom.

(2) Predsednik sindikata ima pravo da prisustvuje sednici nadzornog odbora kada se razmatraju pitanja koja su od značaja za socijalni i materijalni položaj zaposlenih, a naročito prilikom razmatranja godišnjih programa poslovanja i izveštaja o radu za prethodnu godinu.

##### **Član 64.**

(1) Poslodavac je dužan da pre razmatranja predloga statusnih promena, restrukturiranja ili svojinske transformacije pribavi mišljenje sindikata.

(2) Poslodavac je dužan da pre donošenja opštih akata kojima se uređuje radno-pravni status, materijalni i socijalni položaj i prava zaposlenih, pribavi mišljenje sindikata.

##### **Član 65.**

Poslodavac je dužan da zauzme stavove o pokrenutim inicijativama, zahtevima i predlozima sindikata, a posebno o pitanjima od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i o tome obavesti sindikat.

##### **Član 66.**

Zaposleni kod poslodavca mogu da obrazuju savet zaposlenih, u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

#### **XV USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

##### **Član 67.**

(1) Poslodavac je dužan da omogući zaposlenim sindikalno organizovanje, u skladu sa Zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Organizacija sindikata ima pravo na uslove rada i delovanje, u skladu sa Zakonom.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže se utvrđuju pojedina prava i obaveze poslodavca i predstavnika sindikata.

##### **Član 68.**

(1) Ovlašćeni predstavnik sindikata ima pravo da odsustvuje sa rada radi obavljanja sindikalne funkcije, i to:

- predsednik Sindikata zaposlenih u komunalno-stambenoj delatnosti Novog Sada najmanje 2/3 plaćenih časova mesečno, ukoliko poslodavac i sindikat ne postignu

sporazum da u potpunosti bude oslobođen obavljanja poslova za koje je zaključio ugovor o radu;

- potpredsednik i sekretar Sindikata zaposlenih u komunalno-stambenoj delatnosti Novog Sada 1/2 plaćenih časova mesečno;
- predsednik organa Sindikata zaposlenih u komunalno-stambenoj delatnosti Novog Sada 1/3 plaćenih časova mesečno, i
- član organa Sindikata zaposlenih u komunalno-stambenoj delatnosti Novog Sada 1/10 plaćenih časova mesečno.

(2) Ovlašćeni predstavnici sindikata iz stava 1. ovog člana, imaju pravo na zaradu za vreme obavljanja sindikalne funkcije u visini zarade koju bi ostvarili da rade.

## **XVI ODREDBE O ŠTRAJKU**

### **Član 69.**

(1) Ako se kod poslodavca organizuje štrajk u skladu sa zakonom i drugim propisima, direktor je obavezan da donese poseban akt o načinu obezbeđivanja minimuma procesa rada za vreme štrajka.

(2) Akt iz stava 1. ovog člana, direktor donosi u skladu sa zakonom i aktom osnivača kojim su utvrđeni uslovi i način obavljanja delatnosti poslodavca, kao i minimum procesa rada za vreme štrajka.

### **Član 70.**

(1) Poslodavac pojedinačnim aktom određuje zaposlene koji su u obavezi da rade za vreme štrajka radi obezbeđivanja minimuma procesa rada.

(2) Zaposleni koji je određen da radi za vreme štrajka, dužan je da obavlja svoje poslove i izvršava posebne naloge utvrđene aktom iz stava 1. ovog člana.

### **Član 71.**

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže se utvrđuju posebni uslovi o ostvarivanju minimuma procesa rada i drugih prava i obaveza poslodavca i zaposlenih za vreme štrajka.

## **XVII REŠAVANJE SPOROVA**

### **Član 72.**

Sporna pitanja u postupku zaključivanja, kao i u primeni kolektivnog ugovora, rešavaju se mirnim putem, u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

**Član 73.**

Poslodavci koji obavljaju komunalnu delatnost od opšteg interesa, sporove koji nastanu u zaključivanju i primeni kolektivnog ugovora rešavaju u skladu sa Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova .

**Član 74.**

Ako se u toku pregovora ne postigne saglasnost za zaključivanje ovog kolektivnog ugovora u roku od 45 dana od dana započinjanja pregovora, učesnici obrazuju arbitražu za rešavanje spornih pitanja u skladu sa Zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

**Član 75.**

Sporna pitanja u primeni ovog kolektivnog ugovora rešava arbitraža koju obrazuju učesnici ovog kolektivnog ugovora u roku od 15 dana od dana nastanka spora.

**Član 76.**

(1) Arbitražu iz člana 74. i 75. ovog kolektivnog ugovora čine po jedan predstavnik Osnivača i sindikata, kao i član iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora, koga sporazumom odrede strane u sporu.

(2) Odluka arbitraže o spornom pitanju obavezna je za učesnike.

**Član 77.**

(1) Rasprava pred arbitražom je usmena.

(2) O javnosti rada odlučuje arbitraža.

(3) Arbitraža radi u punom sastavu i donosi odluku većinom glasova.

(4) Odluka se dostavlja u pisanom obliku stranama u sporu.

(5) Odluka se može objaviti samo uz pristanak strana u sporu.

(6) Troškove arbitražnog rešavanja spora snose strane u sporu.

**Član 78.**

(1) Učesnici ovog kolektivnog ugovora obrazuju Odbor za praćenje i sprovođenje ovog kolektivnog ugovora u koji određuju po dva predstavnika.

(2) Odbor iz stava 1. ovog člana daje tumačenja i stručna mišljenja o primeni ovog kolektivnog ugovora, a na zahtev učesnika ovog kolektivnog ugovora daje obavezujuće tumačenje.

**XVIII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE****Član 79. [\*]**

(1) Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na godinu dana.

(2) Po isteku roka iz stava 1. ovog člana, ovaj kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici ovog kolektivnog ugovora drukčije ne sporazumeju najkasnije 30 dana pre isteka njegovog važenja.

#### **Član 80.**

(1) Važenje ovog kolektivnog ugovora može prestati sporazumom učesnika ili otkazom u celosti ili delimično.

(2) Otkaz iz stava 1. ovog člana dostavlja se drugom učesniku u pisanoj formi, sa obrazloženjem razloga za otkaz i mora da sadrži predlog novih rešenja.

(3) U slučaju otkaza, kolektivni ugovor se primenjuje najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

#### **Član 81.**

Izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku za njegovo zaključivanje.

#### **Član 82.**

Osnivač ne preuzima materijalno-finansijske obaveze koje nastanu primenom ovog kolektivnog ugovora.

#### **Član 83.**

(1) Učesnici kolektivnog ugovora kod poslodavca dužni su da, u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora, započnu pregovore za zaključivanje kolektivnog ugovora kod poslodavca.

(2) Kolektivni ugovori zaključeni pre stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora, koji nisu u saglasnosti sa ovim kolektivnim ugovorom, moraju se usaglasiti u roku od 45 dana od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

(3) Odredbe kolektivnog ugovora kod poslodavca, koji je na snazi na dan stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora, koje nisu u suprotnosti sa ovim kolektivnim ugovorom primenjuju se do usaglašavanja kolektivnog ugovora kod poslodavca sa ovim kolektivnim ugovorom.

#### **Član 84.**

(1) U slučaju statusne promene ili promene poslodavca, poslodavac sledbenik je dužan da preuzme kolektivni ugovor kod poslodavca i ugovore o radu.

(2) Poslodavac sledbenik je dužan da primenjuje kolektivni ugovor kod poslodavca do isteka roka na koji je zaključen, a najmanje godinu dana od dana promene poslodavca u skladu sa zakonom.

**Član 85.**

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Grada Novog Sada", a objavljuje se i u "Službenom glasniku Republike Srbije", nakon izvršene registracije kod ministarstva nadležnog za poslove rada.

REPUBLIKA SRBIJA  
AUTONOMNA POKRAJINA VOJVODINA  
GRAD NOVI SAD  
GRADSKO VEĆE  
Broj: II-020-4/2013-14/a  
Dana: 26. aprila 2013. godine  
NOVI SAD

ZA OSNIVAČA

ZA SINDIKAT

GRADONAČELNIK

PRESEDNIK

Miloš Vučević, s.r.

Zoran Radosavljević, s.r.

